

Itsetuntemuksen työkirja

FinxS

Tämä työkirja perustuu Extended DISC® Henkilöanalyysissä annettuihin vastauksiin. Työkirjan tarkoituksena on tuottaa lisäinformaatiota vastaajalle itsensä kehittämiseksi. Työkirjaa ei tule käyttää ainoana kriteerinä itsensä kehittämisessä.

Emma Esimerkki

Organisaatio:

OyYritysAb

Päivämäärä:

25.03.2012



Itsetuntemuksen työkirja - Sisältö

- Sivu 3: Johdanto
- Sivu 5: Extended DISC® -teorian esittely
- Sivu 6: Harkitseva vs. Spontaani
- Sivu 7: Asiakeskeinen vs. Ihmiskeskeinen
- Sivu 8: DISC - Dominance / Influence / Steadiness / Compliance
- Sivu 17: Extended DISC® Timantti
- Sivu 20: Johdatus tuloksiin
- Sivu 21: DISC tyylini
- Sivu 23: Motivaatiotekijöitäni
- Sivu 24: Motivaatiotani heikentäviä tekijöitä
- Sivu 25: Vahvuuksiani
- Sivu 26: Reagointini painetilanteissa
- Sivu 27: Stressitekijäni
- Sivu 30: Kommunikointityylini
- Sivu 35: Päätöksentekotyylini
- Sivu 39: Roolini tiimissä
- Sivu 43: Toimintatapani mukauttaminen
- Sivu 44: Henkilökohtainen toimintasuunnitelmani
- Sivu 45: Mitä seuraavaksi?

Johdanto

Olet varmaan huomannut, että sinulla on joitain ominaisuuksia, jotka voivat auttaa sinua menestymään elämässäsi. Sekä työelämässä että henkilökohtaisessa elämässäsi. Vastaavasti olet varmaan huomannut, että sinulla voi olla vaikeuksia selviytyä joistakin tilanteista tai tulla toimeen joidenkin ihmisten kanssa. Tunnetut vahvuutesi ja haasteesi liittyvät molemmat toisiinsa. Joskus kyse voi olla vain ylikäytetystä vahvuudesta ilman, ettei huomaakaan sen olevan ole paras tapa menestyä kyseisessä tilanteessa. Ja joskus vain se, että ihmiset, joiden kanssa työskentelet, suosivat toisenlaista lähestymistapaa ja siksi he suhtautuvat negatiivisesti sinun lähestymistapasi.

Monien menestyvien ihmisten yhteinen piirre on se, että he ymmärtävät mm. nämä asiat:

Useimmiten asioihin ei ole vain yhtä ratkaisua. Sen lisäksi, että on tärkeää ratkaista ongelma, on tärkeää myös ymmärtää, millä eri tavoilla se voitaisiin ratkaista ja mitkä voivat olla eri ratkaisujen seuraukset. Jos yritämme aina ratkaista ongelmat samalla tavalla, emme koskaan kehity.

Ihmisillä on omat mielipiteensä ja kaikki saavat kertoa käsityksensä tilanteesta. Et voi löytää täydellistä totuutta, jos istut aina samalla puolella pöytää. Kysy muilta ihmisiltä, miksi he näkevät maailman omalla tavallaan. Jos emme koskaan haasta omia käsityksiämme, emme koskaan kehity.

Sen ymmärtäminen, miksi teet sitä mitä teet, on yhtä tärkeää kuin itse tekeminen. Rutiineissa pitäytyminen haastamatta niitä jatkuvasti on ansa, johon jotkut ihmiset helposti joutuvat. Olemme kiireisiä ja "haluamme vain saada asiat hoidetuksi". Jos vain suoritamme ymmärtämättä, mitä teemme, emme koskaan kehity.

Jos tunnet olevasi stressaantunut jostakin, se voi johtua siitä, että tilanne vaatii sinua poistumaan mukavuusalueeltasi. Keskitytkö ensin tehtäviin, jotka vievät enemmän energiaa ja aiheuttavat stressiä? Vai keskitytkö ensin niihin asioihin, jotka ovat sinulle helppoja eivätkä kuluta sinua? Kehittyminen vaatii siirtymistä uusille alueille. Se on energiaa vievää, stressaavaa ja usein epämiellyttävää. Jos teemme vain asioita, jotka pitävät meidät mukavuusalueellamme, emme koskaan kehity.

Jokainen vastalause lisää ymmärrystäsi tilanteesta. Meillä on tapana viettää aikaa ihmisten kanssa, jotka jakavat näkemyksemme ja mielipiteemme. Tuntuu hyvältä saada vahvistusta mielipiteilleen ja olla samanmielisten ihmisten kanssa. Mitä opimme heiltä? Jos emme anna muiden ihmisten haastaa meitä, emme koskaan kehity.

Meillä on tapana tehdä asioita, jotka ovat meille helppoja. Muutos ja menestys vaativat meitä tekemään asioita, jotka ovat meille vaikeita. Haluamme tuntea olomme hyväksi tekemisessämme. Jos onnistut aina ja tiedät aina, mitä sinun pitäisi tehdä, alat uskoa, että ihmiset ajattelevat sinun olevan hyvä. Ainakin itse saatat ajatella niin. Jos emme koskaan anna itsemme epäonnistua, emme koskaan kehity.

Et voi tehdä kaikkea itse. Toimi ihmisten kanssa, joilla on sellaisia taitoja, joita sinulla ei ole. Haluamme usein työskennellä ihmisten kanssa, joilla on kokemusta samoista asioista kuin meillä, joilla on samat taidot kuin meillä ja jotka ajattelevat kuin me. Joskus pelkäämme palkata sellaisen henkilön, joka on meitä parempi jollakin tärkeällä tavalla. Jos työskentelemme vain ihmisten kanssa, joilla on samat taidot kuin meillä, emme koskaan kehity.

Miten käyttää Itsetuntemuksen työkirjaa

Suosittelimme, että luet ensin työkirjan johdannon ja teoriaosan. On erittäin tärkeää, että ymmärrät nelikenttämallin, neljä peruskäyttäytymistyyliä (D, I, S ja C) ja Extended DISC® Timantin.

Loppuosaa työkirjasta sinun ei tarvitse käydä läpi missään tietyssä järjestyksessä. Voit aluksi keskittyä osioihin, jotka sinua kiinnostavat eniten ja palata muihin osioihin myöhemmin. Yksi tapa on tutustua vain yhteen osioon kerrallaan ja pitää tauko ennen seuraavaan osioon siirtymistä.

Älä siirry kahteen viimeiseen osioon (Toimintatapani mukauttaminen ja Henkilökohtainen toimintasuunnitelmani) ennen kuin olet käynyt läpi työkirjan muut osiot.

Käytä aikaa itseesi tutustumiseen - **Olet sen arvoinen!**

Extended DISC® -teorian esittely

Extended DISC® -järjestelmä perustuu käyttäytymisteorioihin, joita on käytetty yli 100 vuoden ajan. Tämän mallin etu on, että se on nopeaa oppia, sitä on helppoa ymmärtää ja käyttää. Yksinkertaisimmillaan siinä käytetään vain neljää ihmisten peruskäyttäytymistyyliä.

Ihmisten toimintatapa voidaan jakaa neljään päätyyliin tunnistamalla, ovatko he enemmän:

1. **Ihmiskeskeisiä vai Asiakeskeisiä**
2. **Harkitsevia vai Spontaaneja**

Tämän pohjalta neljää perustyyliä kutsutaan:

D -tyyli (Dominance)

I -tyyli (Influence)

S -tyyli (Steadiness)

C -tyyli (Compliance)

Seuraavilla sivuilla kuvataan tarkemmin, miten nämä neljä tyyliä on johdettu kahdesta akselistä, jossa toisen akselin päissä ovat Ihmiskeskeinen ja Asiakeskeinen sekä toisen akselin päissä Harkitseva ja Spontaani.

DISC käyttäytymistyyli - Avainasiat:

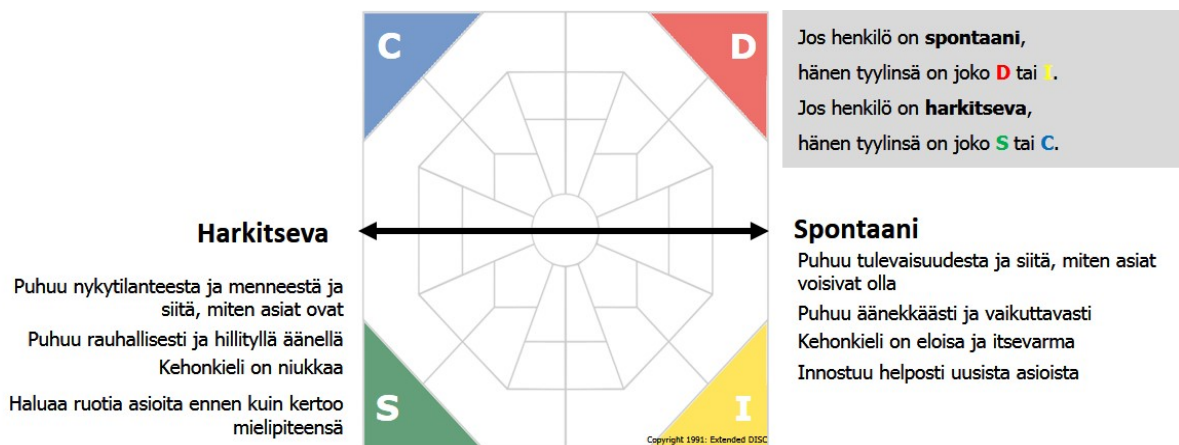
Seuraavilla sivuilla saat lisätietoa neljästä DISC -tyylistä. Kun tutustut niihin tarkemmin ja opit tunnistamaan kunkin tyylin erityispiirteet, pidä mielessäsi seuraavat tärkeät seikat:

- Mikään tyylistä ei ole parempi tai huonompi.
- Kaikissa tyyleissä on vahvuuksia ja kehitysalueita. Ne ovat vain erilaisia.
- Tyyli ei rajoita sitä, mitä ihminen voi saavuttaa tai kuinka menestyvä hän voi olla. Tyyli ennustaa, miten ihmisellä on tapana tehdä asioita.
- Hyvin harvoilla ihmisillä on vain yksi tyyli, joka hallitsee hänen käyttäytymistään. Tyypillisesti ihmisillä on kaksi tai kolme vaikuttava tyyliä.three dominant styles

Vaaka-akseli: Harkitseva vs. Spontaani

Seuraava luokitus ei ole "joko tai". Ihmiset eivät ole aina "harkitsevia" tai "spontaaneja", mutta useimmat meistä ovat selvästi "enemmän harkitsevia kuin enemmän spontaaneja" tai "enemmän spontaaneja kuin enemmän harkitsevia". Jotta voidaan tehdä selkeä ero akselin kahden pään välillä oletamme, että ihmiset ovat joko harkitsevia tai spontaaneja.

Alla oleva kuva havainnollistaa kahdentyyppisiä ihmisiä, harkitseva tai spontaani. Mieti tilanteita elämässäsi, milloin sinä olet ollut (tai sinun on pitänyt olla) harkitsevaisempi ja milloin spontaanimpi. Kumpaa sinun on oltava enemmän nyt? Kummasta pidät enemmän? Kumpi on sinulle luonnollisempi?



Jos henkilö on harkitseva, hän on joko S- tai C-tyylinen.

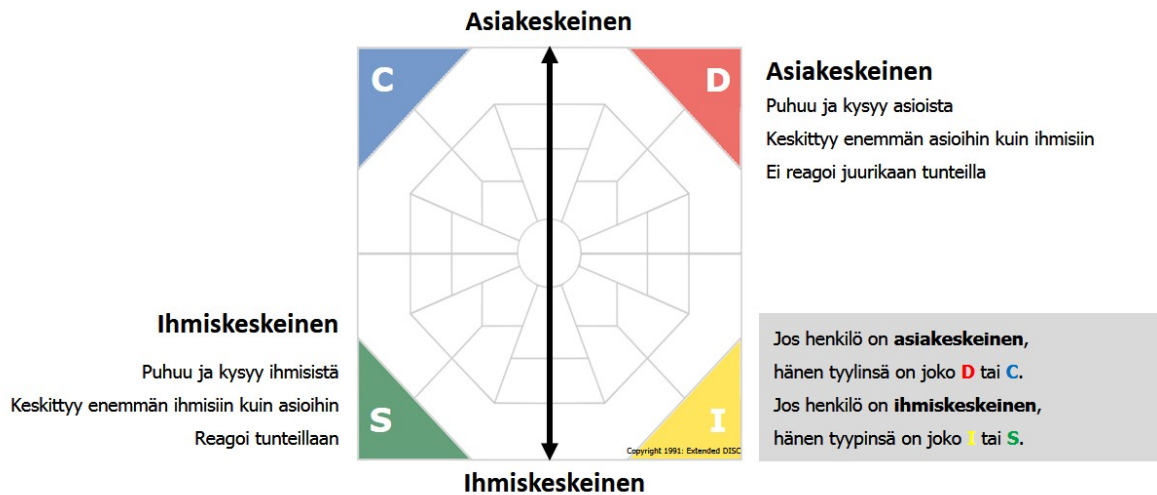
- Hän puhuu nykyisyydestä ja menneisyydestä ja siitä, miten asiat ovat nyt
- Hän puhuu rauhallisella ja melko hiljaisella äänellä
- Hän osoittaa rajoitettua kehon kieltä
- Hän haluaa analysoida ennen mielipiteensä jakamista

Jos henkilö on spontaani, he ovat joko D- tai I-tyylinen.

- Hän puhuu tulevaisuudesta ja siitä, miten asiat voisivat olla
- Hän puhuu melko kovalla äänellä ja vaihtelevalla äänellä
- Hänen kehon kielensä on eloisa ja itsevarma
- Hän innostuu helposti uusista asioista

Pystyakseli: Asiakeskeinen vs. Ihmiskeskeinen

Alla oleva kuva havainnollistaa kahden tyyppisiä ihmisiä, asiakaskeisiä tai ihmiskeskeisiä. Mieti tilanteita elämässäsi, milloin sinä olet ollut (tai sinun on pitänyt olla) asiakaskeisempi ja milloin ihmiskeskeisempi. Kumpaa sinun on oltava enemmän nyt? Kummasta pidät enemmän? Kumpi on sinulle luonnollisempaa?



Jos henkilö on asiakaskeinen, hän on joko D- tai C-tyylinen.

- Hän puhuu ja kysyy asioista
- Hän keskittyy enemmän tehtäviin kuin ihmisiin
- Hän ei osoita paljon tunteita

Jos henkilö on ihmiskeskeinen, hän on joko I- tai S-tyylinen.

- Puhuu ja kysyy ihmisistä
- Keskittyy enemmän ihmisiin kuin tehtäviin
- Näyttää tunteet melko helposti

D - Dominance

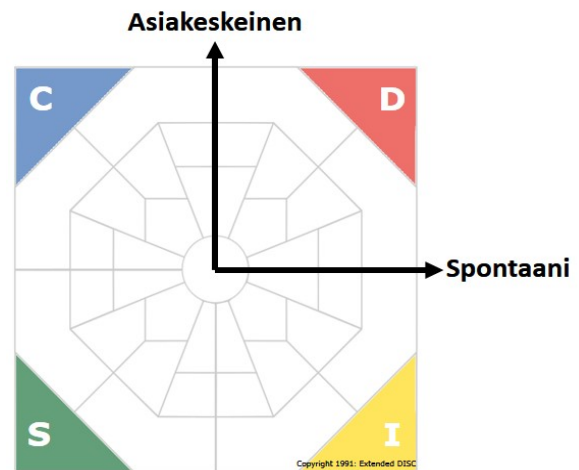
D-tyyli = Spontaani ja Asiakeskeinen

Kuinka tunnistaa D-tyyli:

Puhuu: Tavoitteista, itsestään, kovista arvoista (raha, tulot, voitto), tuloksista, muutoksesta.

D-tyylin tunnistaminen:

- On päättäväinen ja itsevarma
- Erittäin kärsimätön
- Voi keskeyttää sinut
- Suora, sanoo mitä ajattelee
- "Mikä on lopputulos?"
- Keskittyy kokonaisuuteen
- Pitää omia mielipiteitään faktoina
- "Mitä hyötyä tästä on MINULLE?"
- Vaikuttaa usein kiireiseltä
- Tekee päätöksiä nopeasti, melkein hätäisesti
- Voi puhua monien ihmisten kanssa samanaikaisesti
- Voi olla vaikeuksia ymmärtää muiden näkemyksiä/tunteita



"En koskaan murehdi toiminnasta, vaan vain toimettomuudesta." - Winston Churchill

D-tyyli on aggressiivisin ja itsevarmin neljästä tyylistä. D-tyyliset ovat yleensä melko kilpailuhenkisiä ja tuloshakuisia. Seurauksena voi olla, että D-tyyliset vaikuttavat melko aggressiivisilta, suorasukaisilta ja jopa työkeiltä. Paineen alaisena he voivat vaikuttaa välinpitämättömiltä toisia kohtaan. He eivät halua menettää hallintaa. D-tyyliset haluavat olla vastuussa ja pitää valtaa.

D-tyyliset haluavat edetä nopeasti, ottaa riskejä ja tehdä asiat nyt. He pitävät muutoksista ja haasteista. D-tyyliset haluavat myös luoda muutoksia.

D-tyyliset voivat olla myös kärsimättömiä ja määräileviä. He eivät usein ole kovin hyviä kuuntelijoita ja ovat taipuvaisia tekemään nopeita päätöksiä.

Emma Esimerkki

Organisaatio:

OyYritysAb

Päivämäärä:

25.03.2012

Motto: Teen sen omalla tavallani.

Fokus: Ohjaa aktiivisesti tehtäviä ja asioita.

Paineen alla - Välinpitämättömyys. Tämä viittaa D-tyylisten taipumukseen unohtaa, miten heidän toimintansa ja käyttäytymisensä vaikuttavat muihin.

Pelko - Hallinnan menetys. Tämä viittaa D-tyylisten haluun olla johtaja. He eivät halua luopua vallasta.

Lempikysymys: Mitä? (Mikä on lopputulos? Mitä hyötyä siitä on minulle?)

Kommunikointityyli:

- Usein vain yhteen suuntaan, hän puhuu ja odottaa muiden kuuntelevan
- Ilmaisee omat mielipiteensä faktana, josta ei tarvitse enää keskustella
- Voi olla suorasukainen ja haastaa muita
- Keskeyttää toiset usein

Olet varmasti elämäsi varrella tavannut ihmisiä, joilla on hallitseva D-tyyli. Mikä havaintosi perusteella heissä on ollut erityistä? Kuinka sinä olet suhtautunut heihin?

I - Influence

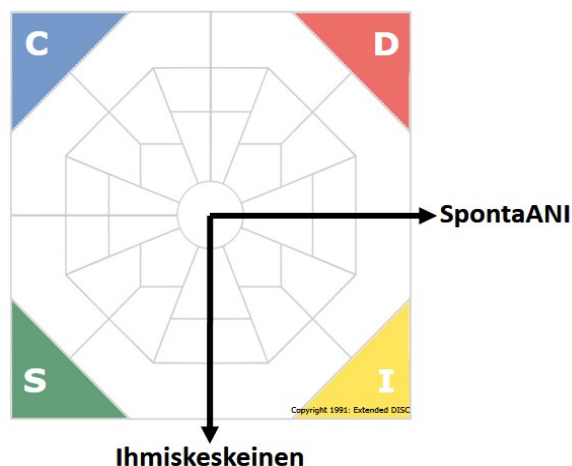
I-tyyli = Spontaani ja Ihmiskeskeinen

Kuinka tunnistaa I-tyyli:

Puhuu: Tuntemistaan ihmisistä, yhteishengestä, mukavista asioista, itsestään

I-tyylin tunnistaminen:

- Puhuu paljon
- Eloisa
- Avoin ja ystävällinen
- Vaikuttaa epäjärjestelmälliseltä
- Ei kuuntele pitkään
- Välttelee vakavia faktoja
- Ei ole kiinnostunut yksityiskohdista
- Hyppii asiasta toiseen
- Ei keskity yksityiskohtiin



"Miksi sopia, kun on syntynyt erottumaan?" - Tohtori Seuss

I-tyyliset ovat ulospain suuntautuneita, sosiaalisia ja puheliaita. He haluavat olla huomion keskipisteessä. He haluavat olla tekemisissä muiden kanssa ja tavata uusia ihmisiä. He eivät halua keskittyä yksityiskohtiin tai viettää paljon aikaa yksin. Toiset kokevat I-tyyliset erittäin ystävällisiksi, innostuneiksi ja eloisiksi.

I-tyyliset ovat vaikuttavia ja vuorovaikutteisia ihmisiä, jotka muuttavat ympäristöään saattamalla ihmiset yhteen toistensa kanssa. He tietävät mitä haluavat, keräävät kaikki yhteen päästäkseen lopputulokseen ja haluavat kaikkien pitävän heistä. Sosiaalinen hyväksyntä on I-tyylisille erittäin tärkeää. He haluavat olla pidettyjä.

I-tyyliset ovat puheliaita, seurallisia, optimistisia ja vilkkaita. He ovat ihmislähtöisiä, spontaaneja, energisiä ja innostuneita. I-tyyliset ovat yleensä positiivisia ja hyviä vaikuttamaan muihin.

I-tyyliset voivat olla myös välittämättä yksityiskohdista, liian puheliaita ja tunteella reagoivia. He voivat lupaila liikoja, koska he ovat niin optimistisia ja haluavat olla suosittuja. Toiset saattavat kokea I-tyyliset jonkin verran huolimattomaksi ja impulsiiviseksi. Ihmisiksi, jotka eivät saata asioita loppuun.

Emma Esimerkki

Organisaatio:

OyYritysAb

Päivämäärä:

25.03.2012

Motto: "Olen mukava ihminen. Kaikkien pitäisi pitää minusta."

Fokus: Aktiivisesti tekemisissä ihmisten ja tunteiden kanssa.

Paineen alla - Epäjärjestelmällinen. I-tyylisillä on taipumus keskittyä niin paljon ihmisiin, että he saattavat unohtaa yksityiskohdat ja tehtävät.

Pelko - Sosiaalinen hylkääminen. I-tyyliset haluavat olla muiden suosikkeja.

Lempikysymys: Kuka? (Kuka tulee olemaan kokouksessa? Kuka muu käyttää tätä?)

Kommunikointityyli:

- Myyvä ja innostava
- Puhuu paljon, mutta ei yksityiskohdista
- Välttää epämiellyttäviä aiheita
- Hyvä antamaan positiivista, rakentavaa palautetta
- Ei ole aina suora

Olet varmasti elämäsi varrella tavannut ihmisiä, joilla on hallitseva I-tyyli. Mikä havaintosi perusteella heissä on ollut erityistä? Kuinka sinä olet suhtautunut heihin?

S - Steadiness

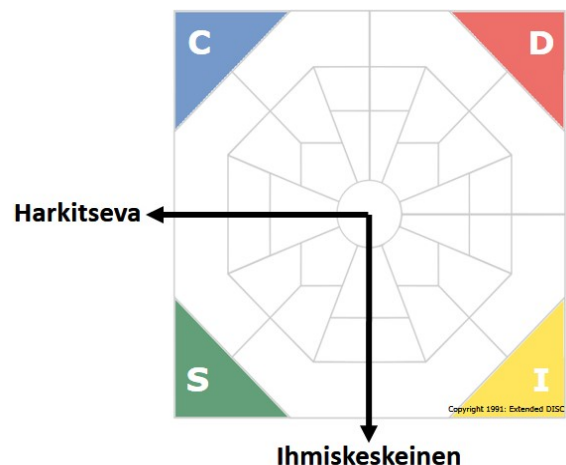
S-tyyli: Harkitseva ja Ihmiskeskeinen

Kuinka tunnistaa S-tyyli:

Puhuu: Sopimuksista, periaatteista, menneestä, ryhmästään, oikeasta ja väärästä

S-tyylin tunnistaminen:

- Rento
- Vaikuttaa rauhalliselta
- Kuuntelee huolellisesti
- Vaikuttaa huomaavaiselta
- Nyökkää ja seuraa asiaa
- "Anna, kun mietin asiaa"
- Haluaa omaa rauhaa
- Ei innostu helposti
- Harkitsee vaihtoehtoja, pohtii päätöksiään
- Esittää kysymyksiä ja tarkentaa yksityiskohdista
- Näyttää siltä, että hänellä on vahvoja mielipiteitä, mutta ei ilmaise niitä äänekkäästi
- Täysin uudet ideat/asiat tuntuvat hänestä epämukavalta



"Mikään tässä maailmassa ei voi korvata sitkeyttä. Ei lahjakkuus; mikään ei ole yleisempää kuin epäonnistuneet ihmiset, joilla on lahjakkuutta. Ei nerous; palkitsematon nero on kulunut sananparsa. " - Calvin Coolidge

S-tyyliset ovat vakaita, rauhallisia ja rentoja. Vaikka he pitävätkin vuorovaikutuksesta muiden ihmisten kanssa, he ovat varautuneempia ja vähemmän eloisia kuin I-tyyliset. S-tyyliset haluavat, että asiat pysyvät ennallaan, koska muutokset ja yllätykset uhkaavat heidän turvallisuudentunnettaan. Perhe ja ystävät ovat heille yleensä erittäin tärkeitä. He puolustavat usein omaa ryhmäänsä tai joukkueitaan melkein tunnepohjaisesti. Kohtuus ja oikeudenmukaisuus ovat erittäin tärkeitä S-tyylisille.

S-tyyliset ovat luotettavia ja vakaita ja he keskittyvät yhteistyöhön vastuuhenkilön kanssa tehtävien suorittamiseksi. He sanovat: "Kerro minulle mitä, milloin ja miten haluat sen tehtävän niin teen sen mielelläni. Jos et kerro minulle riittävän selkeästi mitä pitää tehdä, en aloita työtä, koska saatat syyttää minua, jos se menee pieleen."

Koska S-tyyliset arvostavat vakautta ja turvallisuutta, heille on tyypillistä vastustaa muutosta ja saattavat tarvita tukea muutokseen. He haluavat tietää, miten muutos vaikuttaa heidän elämäänsä. S-tyyliset usein myös epäroivät toiminnassaan ja päätöksenteossaan. Tämä johtuu ensisijaisesti heidän halustaan ottaa huomioon toiset ja tulla toimeen kaikkien kanssa.

Emma Esimerkki

Organisaatio:

OyYrittäjä

Päivämäärä:

25.03.2012

Motto: Jos se ei ole rikki, sitä ei kannata korjata.

Fokus: Yhdessä tuttujen ihmisten kanssa.

Paineen alla - Liian lepsu. S-tyylisillä on taipumus olla mukavia ja kohteliaita. He sanovat usein "kyllä" liian helposti.

Pelko - Vakauden menetys. S-tyyliset haluavat vakaan ja turvallisen ympäristön. Muutos voi olla haastavaa S-tyylisille.

Lempikysymys: Miten? Miten tämä tehdään? Miten tämä vaikuttaa meihin?)

Kommunikointityyli:

- Usein vain yhteen suuntaan. Hän kuuntelee
- Vastaa vain pyydettyä
- Puhuu rauhallisesti
- Luo luottamusta
- Puhuu asioista, joita hän hallitsee
- Parempi henkilökohtaisissa tilanteissa
- Kärsivällinen kouluttaja

Olet varmasti elämäsi varrella tavannut ihmisiä, joilla on hallitseva S-tyyli. Mikä havaintosi perusteella heissä on ollut erityistä? Kuinka sinä olet suhtautunut heihin?

C - Compliance (with existing rules and standards)

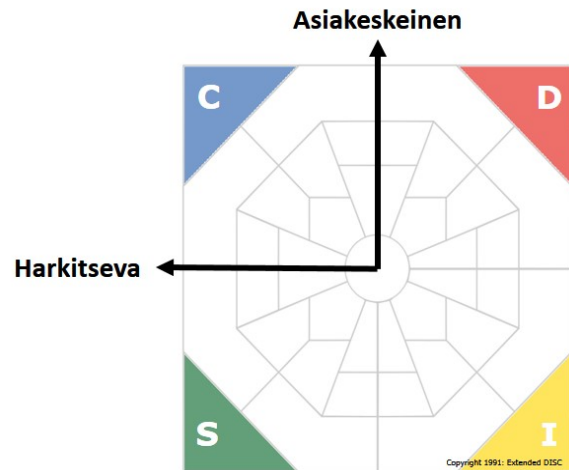
C-tyyli = Harkitseva ja Asiakeskeinen

Kuinka tunnistaa C-tyyli:

Puhuu: Faktoista, analyyseista, yksityiskohdista, säännöistä, ohjeista

C-tyylin tunnistaminen:

- Hiljainen
- Keskittyy yksityiskohtiin
- Toimii varovaisesti
- Esittää monia kysymyksiä
- Vaikuttaa varovaiselta ja hieman aralta
- Ei ilmaise helposti eriäviä näkemyksiä
- Voi olla ennakkoon tutustunut tuotteisiin/palveluihin
- Tutkii tarkkaan tekniset tiedot ja muut faktat
- Päättää vasta tutkittuaan asiaan liittyvät yksityiskohdat
- Voi olla erittäin kriittinen; kritiikki perustuu faktoihin, ei mielipiteisiin



"Minulla ei ole erityistä lahjakkuutta. Olen vain intohimoisen utelias." - Albert Einstein

C-tyyliset ovat analyyttisimpiä neljästä käyttäytymistyylistä. C-tyyliset voivat olla hyvin yksityiskohtaisia, keskittyen faktoihin, tietoihin ja todisteisiin. He työskentelevät mieluiten yksin ja ovat varautuneimpia neljästä tyylistä. C-tyyliset ovat lähestymistavassaan loogisia ja järjestelmällisiä.

C-tyyliset ovat varovaisia ja noudattavat omia korkeita vaatimuksiaan. He arvostavat työskentelyä nykyisissä olosuhteissa tuotteen tai palvelun laadun varmistamiseksi. C-tyyliset varmistavat, että kaikki toimii oikein.

C-tyyliset ovat joskus liian kriittisiä toisia kohtaan. He odottavat kaikkien noudattavan heidän standardejaan. Heidän huomionsa yksityiskohtiin ja oikeellisuuteen voi estää heitä huomioimasta muita. C-tyylisten halu tehdä asioita oikein voi myös hidastaa heidän päätöksentekoaan. He voivat analysoida asioita liikaa ja tarvitsevat paljon tietoa.

Emma Esimerkki

Organisaatio:

OyYritysAb

Päivämäärä:

25.03.2012

Motto: "Jos meillä ei ole aikaa tehdä sitä oikein, onko meillä aikaa tehdä se uudestaan?" C-tyylisille laadunvalvonnasta huolehtiminen on tyylillistä

Fokus: Tehtävien ja asioiden analysointi.

Paineen alla - Liian kriittinen. C-tyylisillä on taipumus keskittyä yksityiskohtiin niin paljon, että he usein löytävät virheitä. Muut saattavat pitää C-tyylisiä liian kriittisinä.

Pelko - Heidän työnsä arvosteleminen. C-tyyliset haluavat olla oikeassa ja tehdä työnsä korkealaatuisesti. He eivät halua tehdä virheitä.

Lempikysymys: Miksi? (Miksi toimii näin? Miksi meidän pitäisi tehdä se?)

Kommunikointityyli:

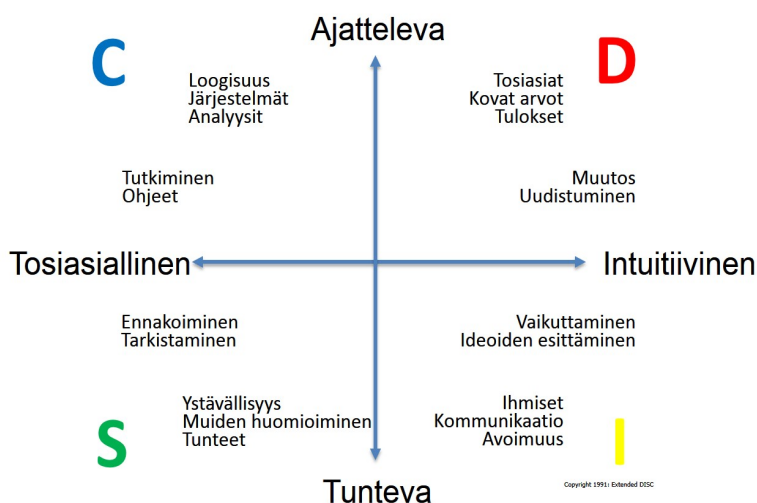
- Arvostavat kirjallista viestintää
- Eivät aina ilmaise eriäviä näkemyksiä
- Sisältää paljon faktaa ja yksityiskohtia
- Kokonaiskuva voi hämärtyä
- Ei puhu mielipiteistä tai abstrakteista asioista
- Erittäin diplomaattinen

Olet varmasti elämäsi varrella tavannut ihmisiä, joilla on hallitseva C-tyyli. Mikä havaintosi perusteella heissä on ollut erityistä? Kuinka sinä olet suhtautunut heihin?

TAUSTAA

Extended DISC®-järjestelmä perustuu 1920-luvulla kehitettyyn psykologiseen teoriaan. Carl G. Jung loi teorian perustan kirjassaan *The Psychological Types* (Die Psychologische Typen). Hänen ajatuksensa perustuivat kahden käyttäytymisakselin määrittelyyn; **Tosiasiallinen - Intuitiivinen** (tässä työkirjassa Harkitseva - Spontaani) ja **Ajatteleva - Tunteva** (tässä työkirjassa Asiakeskeinen - Ihmiskeskeinen) ja niiden muodostamat neljä pääkäyttäytymistyyliä. Jungin työtä kehitti edelleen William Moulton-Marston, joka määritteli nelidimensionaalisen käyttäytymiskartan. Tuloksena kehitettiin ihmisen käyttäytymistä kuvaava nelikenttäajattelu.

Alkuperäinen DISC-viitekehys kehitettiin 1940-luvun lopulla ja 1950-luvun alussa. Se käyttää regressioanalyysiä erottamaan neljä yhdistettyä käyttäytymistyyliä toisistaan ja tekee niistä itsenäiset ja jopa toisistaan riippuvat käyttäytymistyyliä. Tämä mahdollistaa myös ihmisen miljoonien reaktioiden muuntamisen viitekehysten ja eri tekniikoilla pienemmäksi ja helpommin käytettäväksi määräksi.



Tunteva (Sensing) tarkoittaa henkilöä, joka mieluummin analysoi asioita oikein ja viettää aikaa varmistaakseen, että jokainen päätös on oikea. He haluavat tosiasioita ja sääntöjä, mutta tietävät myös, kuinka ihmiset haluavat heidän soveltavan tosiasioita tietyssä tilanteessa. Heille on tyypillisempää ylläpitää tasaista rytmiä kuin aloittaa jatkuvasti uusia projekteja.

Intuitiivinen (Intuition) tarkoittaa henkilöä, joka etsii haastetta, vapautta, saavutuksia, uudistumista ja luovuutta. Uusien projektien aloittaminen ja uusien ideoiden tutkiminen on heille erittäin kiehtovaa. He haluavat tehdä useita asioita samanaikaisesti ja ovat aina avoimia suunnan vaihtamiselle. Heille on luonnollista käyttäytyä impulsiivisesti eri tilanteissa.

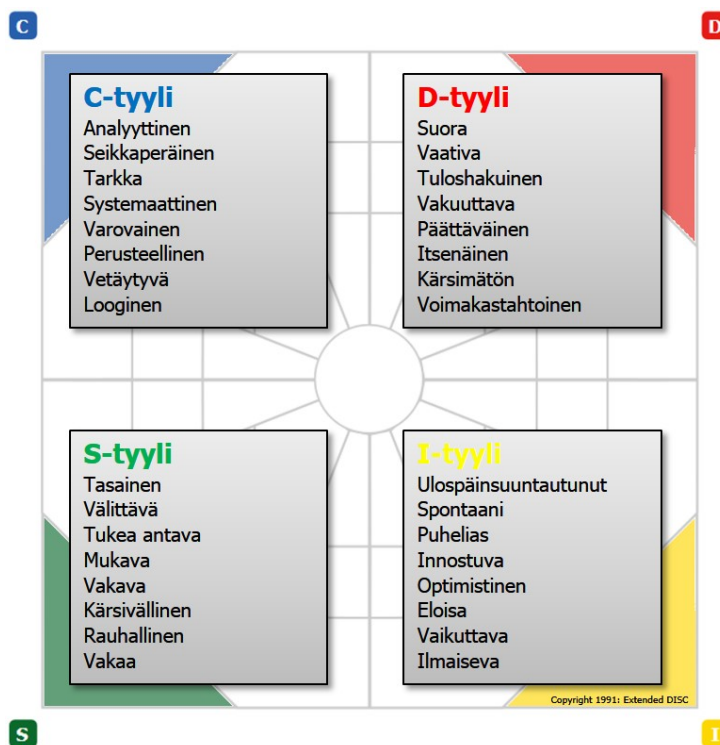
Ajatteleva (Thinking) tarkoittaa henkilöä, joka arvostaa tosiasioita, tavoitteita, sääntöjä, saavutuksia ja henkilökohtaista vapautta. He haluavat henkilökohtaisia tavoitteita ja arvostavat, kun saavat työskennellä itsenäisesti. Tehokkuus on heille erittäin tärkeää. He voivat helposti ottaa etäisyyttä muihin ihmisiin saavuttaakseen tavoitteensa.

Tunteva (Feeling) viittaa henkilöön, jonka on tiedettävä muiden mielipiteet ennen päätöksen tekemistä ja jolle mielipiteiden vaihto ja tunteiden huomioiminen on tärkeää. He ovat joukkuepelaajia ja haluavat jakaa sekä tietoa että vastuuta. Hyvä ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat heille tärkeitä.

Extended DISC® Timantti

Yhdistämällä "Harkitseva - Spontaani" ja "Asiakeskeinen - Ihmiskeskeinen" akselit muodostuu Extended DISC® Timantin perusta. Timantti koostuu 160 eri käyttäytymispiirteiden yhdistelmästä. Jokaisessa piirteessä yksi neljästä pääkäyttäytymispiirteestä on hallitseva ja se määrittelee paikan D-, I-, S- tai C-nelikentässä. Suurin osa tästä työkirjasta käyttää helppokäyttöistä versiota Extended DISC® Timantista, joka keskittyy neljään pääalueeseen.

Alla olevassa kuvassa kuvataan neljää päätyyliä adjektiivien avulla. Vaikka kukin sanoista liittyy parhaiten siihen tyyliin, johon se on sijoitettu, kuvan (kuten muiden tämän työkirjan myöhempien kuvien) tarkoituksena on antaa yleinen käsitys kyseisestä tyylistä.

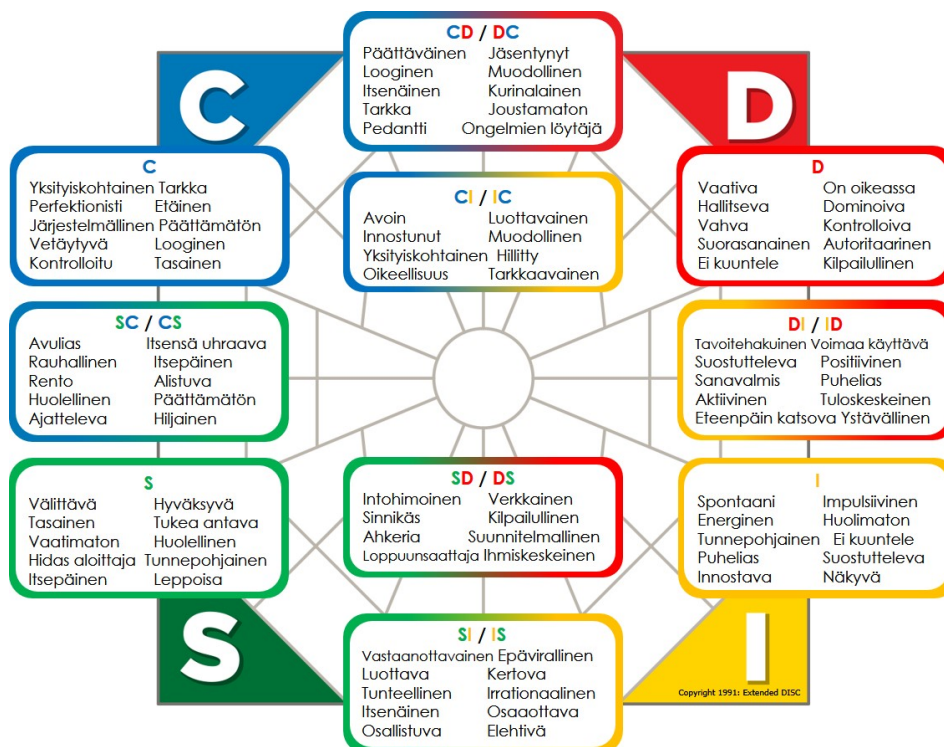


Lue läpi yllä olevan kuvan adjektiiviluettelot ja kuvaile tilanteita, jotka olisivat kullekin neljälle päätyylille tyyppisimpiä.

Neljän käyttäytymistyylin yhdistelmät

Jotkut tässä työkirjassa käytetyistä kaavioista käyttävät neljän käyttäytymispiirteen eri yhdistelmiä: D, I, S ja C. Esimerkiksi IS tarkoittaa, että henkilö nämä molemmat ovat hänelle luontaisia reagointi- ja käyttäytymistyyliä (I-tyylin ollessa luontaisin). Luonnollinen vaste ja käyttäytyminen.

Alla olevassa kuvassa on esimerkkejä neljästä päätyylistä ja niiden yhdistelmistä toisen tyylin kanssa.



Lue yllä olevan kuvan adjektiiviluettelot ja anna esimerkkejä, joita vastakkaisen tyylliset ihmiset saattavat sanoa kahden käyttäytymistyylin yhdistelmistä (kuten esimerkiksi IS-tyylinen CD-tyylisestä).

TAUSTAA

DISC-käyttäytymistyyppien alkuperän loi Jung ja nykyiseen muotoonsa ne kehitti William Moulton-Marston (Moulton Marston, W., "Normaalien ihmisten tunteet", Harcourt Brace, 1928). Huom: Marstonin alkuperäiset kuvaukset heijastivat aikaa, jolloin hän ne kirjoitti:

Compliance -ominaisuutta kuvaavat sanat olivat: **Dominance** -ominaisuutta kuvaavat sanat olivat:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pelko • Arkuus • Varovaisuus • Heikko tahto • Uinti virran mukana • Vilpittömyys • Olennaiseen keskittyminen • Realistina oleminen • Mukautuminen • Antautuminen • Eroamisuus • Kuormien kantaminen • Nöyryys • Kunnioittaminen • Suvaitsevaisuus | <ul style="list-style-type: none"> • Ego-tunne • Aggressiivisuus • Raivo • Itsensä tehostaminen • Tahto • Päätäväisyys • Korkealentoisuus • Uskallus • Röyhkeys • Rohkeus • Tarkoitus • Peräänantamattomuus • Voima • Uraauurtavuus • Innostus • Luonteen vahvuus • Kiinnostus • Itsekeskeisyys |
|---|---|

Submission -ominaisuutta kuvaavat sanat olivat: **Inducement** -ominaisuutta kuvaavat sanat olivat:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Myöntövyys • Opiskelu • Kiltteys • Ystävällisyys • Helläsydäminen • Hyväntahtoisuus • Anteliaisuus • Ihailu • Hoidettava • Helppo saalis • Toisten huomioiminen • Epäitsekkyys | <ul style="list-style-type: none"> • Suostuttelu • Vetovoima • Mukaansa tempaaminen • Viettely • Toisen vakuuttaminen • Vaikuttaminen • Viekoittelu ja muiden houkuttelu • Henkilökohtainen viehätys ja vetovoima • Idean tai itsesi myynti • Voittaa henkilön luottamuksen ja ystävyden |
|---|--|

Pääkäyttäytymistyylien värikoodit perustuvat väri- ja käyttäytymisteorioihin. Punainen väri on tulen, aktiivisuuden ja voimakkuuden symboli, joka symboloi D-tyylisen vahvaa ja itsemäärävää luonnetta. Keltainen väri heijastaa hohtavaa, avointa ja positiivista ilmapiiriä, joka liitetään I-tyyliin. Vihreä väri on symboli harmonisesta, lempeästä ja ympäristöstään huolehtivaa S-tyylistä. Sininen väri liittyy usein C-tyylisen kylmään, selkeään ja kliniseen käyttäytymiseen.

DISC tyylini

Tämän työkirjan loppuosa keskittyy omiin tuloksiisi. Tuloksiasi peilataan jokapäiväisen työelämämme eri näkökohtiin. Huomaa, että kaikki palautteet tästä työkirjasta ovat seurausta vastauksistasi validoituun Extended DISC® Henkilöanalyysin kysymyslomakkeeseen. Ne ovat kuvaus siitä, miten henkilö, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla yleensä käyttäytyy ja miten muut ihmiset hänet kokevat. Saattaa hyvinkin olla, että olet jo kiinnittänyt erityistä huomiota tiettyjen käyttäytymispiirteiden kehittämiseen ja siten laajentanut mukavuusalueettasi luonnostaan. Tämä työkirja keskittyy luontaiseen mukavuusalueeseesi.

Ennen kuin aloitat, haluaisimme sinun ajattelevan, onko elämässäsi tiettyjä alueita tai asioita, joita:

- Pidät tällä hetkellä haastavana
- Haluaisit pystyä tekemään

Tai vaihtoehtoisesti, jos ajattelet nykyistä tai tulevaa urasi, onko olemassa joitain alueita, joista mietit, kuinka voisit onnistua niissä.

Kirjoita edellä kuvaamasi asiat muistiin, ennen kuin jatkat ja aloitat tulosten kanssa työskentelyn. Konkreettisten tavoitteiden kirjaaminen auttaa niiden saavuttamista.

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

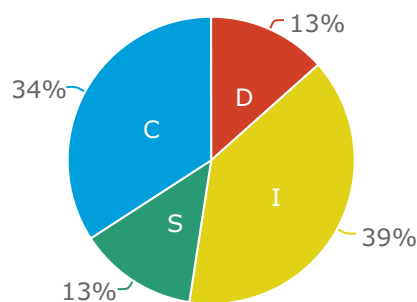
OyYritysAb

25.03.2012

DISC-tyylini - Extended DISC® Ympyräkaavio

Jokaisella meistä on kaikki neljä DISC-tyyliä vaihtelevassa määrin. Alla olevasta Extended DISC® Ympyräkaaviosta ilmenee sinun luontainen DISC-tyylisi. DISC-tyylit, joilla on suurempi prosenttiosuus, ovat sinulle luontaisimpia ja vaativat vähemmän energiaa. Pienemmillä prosentteilla olevat DISC-tyylit ovat vähemmän luontaisia ja vaativat sinulta enemmän energiaa.

Sinun DISC-tyylisi:



Emma valokeilassa

Seuraava on kuvaus siitä, miten muut todennäköisesti näkevät sinut. Toisin sanoen, vaikka teksti kuvaa tyypillistä käyttäytymistäsi muiden näkemänä, voit tuki muokata käyttäytymistäsi vastaamaan tietyn tilanteen ja/tai henkilön tarpeita. Olet ehkä jo käsitellyt kehitysalueita oppimalla uusia taitoja.

Kuinka muut voivat kokea sinut:

Ulospäin suuntautunut, seurallinen, sosiaalinen, avoin, kommunikoiva, toimielias, valpas, aktiivinen, tarkka, korrekti, miellyttävä, helppo lähestyä, vaatimaton, innostava.

Kuinka muut voivat kokea sinun kommunikointitapasi:

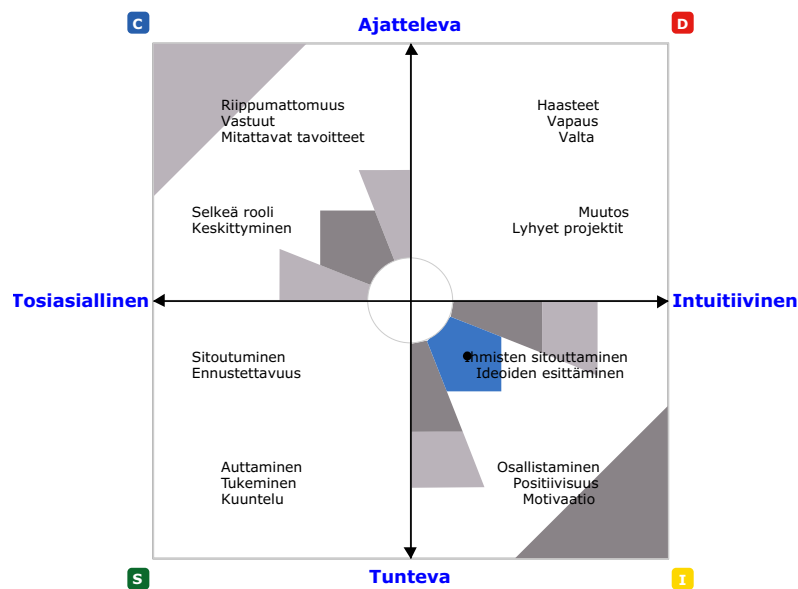
Hän on hyvä innostaja, motivoija ja ilmapiirin rakentaja. Emma ei kuitenkaan ole kovin yksityiskohtainen ohjeiden antaja eikä myöskään mikään käskijä. Hän antaa muillekin mahdollisuuden puhua. Hänen voi olla vaikea ottaa ikäviä aiheita puheeksi vaan Emma viivyyttää niiden esille tuomista. Samoin hän ei ole kovin aggressiivinen tai tavoitehakuinen vuorovaikuttaja.

Kuinka muut voivat kokea sinun tapasi tehdä päätöksiä:

Tunneihmiset eivät yleensä ole kovin vahvoja päätöksentekijöitä. Toki hän on hyvä tietämään, miten asiat voitaisiin saada ihmisten kannalta paremmiksi. Hän ei ole laskelmoiva, kylmä ja puhtaasti faktat huomioiva päätöksentekijä. Hän viihtyisikin työssään paljon paremmin, jos saisi esimieheltään tukea vaikeiden asioiden hoitamisessa.

DISC-tyylini - Extended DISC® Nelikenttä

Alla olevassa kuvassa on mukavuusalueesi Extended DISC® Nelikentällä. Varjostettu alue kuvaa aluetta, joka on sinulle luontaisin. Kun voit toimia tuolla tavalla, se kuluttaa sinulta vähiten energiaa ja on sinulle luontaista. Kun sinun on poistuttava mukavuusalueeltasi, se vaatii tietoisempaa käyttäytymistä kuten esimerkiksi perusteellisempaa valmistautumista, suunnittelua ja keskittymistä. Voit hyvin onnistua näillä käyttäytymistavoilla, mutta ne kuluttavat sinulta enemmän energiaa. Tämän vuoksi sinulle voisi olla hyötyä siitä, jos saisit tukea ja opastusta toimiessasi oman mukavuusalueesi ulkopuolella.



Tutki yllä olevaa kuvaa ja pyri tunnistamaan nykyisestä tai aikaisemmasta työstäsi sellaiset tehtävät, jotka olivat selvästi mukavuusalueellasi ja sellaiset, jotka olivat mukavuusalueesi ulkopuolella ja vaativat sinulta enemmän energiaa.

Motivaatiotekijäni

Näistä asioista sinulla on tapana pitää ja tuntee olosi mukavaksi niiden parissa. Todennäköisesti mitä enemmän voit työskennellä tällaisessa ympäristössä, sitä enemmän energiaa sinulla on ja sitä motivoituneempi olet. Hyödynnätkö mukavuusalueitasi?

Häntä motivoi mahdollisuus työskennellä ihmisten kanssa vaihtelevissa tilanteissa ilman jatkuvaa tarvetta kokea negatiivisia tai riitaisia tunteita. Vaikka Emma kykeneekin tarkkaan ja yksityiskohtat huomioon ottavaan työskentelyyn, hän pitää vaihtelusta ja uusista ihmiskontakteista. Häntä motivoi myös häneen kohdistettu huomio ja hänen hyväksymisensä mukaan erilaisiin yhteyksiin.

Reagoit todennäköisemmin positiivisesti ja tunnet olevasi energinen, jos näitä asioita esiintyy työympäristössäsi:

- Vaihtelevat ihmiskontaktit
- Sosiaalinen hyväksyntä ja suosio
- Muuttuva ympäristö
- Riidaton työyhteisö
- Mahdollisuus kertoa ja puhua
- Mahdollisuus tehdä vain omaa työtä
- Virheettömyys ja selkeys
- Auttaminen ja opastaminen
- Laaja tuttavaverkko
- Ystävällisten naamojen ympäröimänä olo
- Ajatustenvaihto
- Tuleminen kuulluksi ilman käskyystä

Tunnista kolme motivaatiotekijää, jotka toteutuvat nykyisessä tilanteessasi.

1

2

3

Kuinka voisit lisätä niiden vaikutusta suorituskykyysi? Kuvaile ne tarkasti ja konkreettisesti.

Motivaatiotani heikentäviä tekijöitä

Me kaikki kohtaamme päivittäin tilanteita, joista emme pidä kovin paljon ja joilla on taipumus tyhjentää energiavarastomme. Seuraavassa on kuvaus ympäristöstä, joka todennäköisesti vähentää motivaatiotasi ja kuluttaa sinulta energiaa.

- Ihmisten hyväksynnän menettämistä
- Avoimen keskustelun loppumista
- Joutumista eristyksiin ihmisistä
- Riitatilanteiden ratkominen
- Riskialtis päätöksenteko
- Muiden määrääminen
- Juuttuminen rutiineihin
- Asiakeskeinen ajattelu
- Ihmisten johtaminen papereiden kautta
- Joutumista sanomaan suoraan
- Aggressiivisiä ihmisiä
- Pehmeiden arvojen korvaamista kovilla

Pyrkii välttämään

Tällaiselle ihmiselle on rangaistus joutua eristetyksi muista ihmisistä. Hänellä täytyy olla ympärillään erilaisia ihmisiä, jotka kuuntelevat häntä ja osallistuvat itsekin keskusteluun. Hän ei löydä helposti yhteistä kieltä ihmisten kanssa, jotka ovat hyvin vetäytyviä, pelkäävät asiaan keskittyviä tai sitten liian tavoitekeskeisiä. Myös ympäristö tai työtehtävä, missä puhutaan vain asiaa on hänen mielestään tylsä.

Mieti tarkasti tilanteita, jotka vähentävät motivaatiotani. Ole tietoinen niiden vaikutuksesta tavoitteidesi toteuttamiseen. Oletko taipuvainen viivyttämään tilanteissa/tehtävissä, jotka vastaavat yllä lueteltuja asioita?

Tunnista kaksi motivaatiota vähentävää asiaa, jotka aiheuttavat suurimman haasteen nykyisessä tilanteessasi.

1

2

Kuinka voisit vähentää niiden vaikutusta suorituskykyysi? Kuvaile ne tarkasti ja konkreettisesti.

Vahvuuteni

Vahvuudet ovat asioita, jotka ovat yleensä helpompia, luontaisempia ja vaativat sinulta vähemmän energiaa.

Monilla meistä on tapana unohtaa vahvuutensa ja ottaa ne itsestäänselvyytenä. Älä anna tämän tapahtua itsellesi. Harkitse sen sijaan alla lueteltuja asioita ja mieti, kuinka hyvin hyödynnät näitä arvokkaita käyttäytymispiirteitä. Muista, että tämä on lista siitä, miten muut ihmiset kuvaavat henkilöä, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. He kokevat, että nämä ovat sinun vahvuuksiasi!

Ole kuitenkin varovainen. Muista, että ylikäytetty vahvuus voi muuttua heikkoudeksi ja haitaksi suorituskyvyillemme.

- Saa ihmiset hyvälle mielelle
- Jaksaa innostua tylsästäkin asiasta
- Näkee kolikon kirkkaan puolen
- Ei ota hölmöjä riskejä
- On kuuliainen organisaatiolle
- Kunnioittaa ohjeita ja määräyksiä
- Levittää leppoisuutta ja iloisuutta
- On innolla mukana aloittamassa asioita
- Ei rutinoidu helposti
- Haluaa tuoda uusia ajatuksia
- Jaksaa hymyillä
- Ei koe tarpeelliseksi määrätä kaikkia

Tunnista kolme vahvuuttasi, joita voit hyödyntää nykyisessä tilanteessasi.

1 _____

2 _____

3 _____

Kuinka voit maksimoida vahvuuksiesi vaikutuksen suorituskykyysi? Kuvaile ne tarkasti ja konkreettisesti.

Reagointini painetilanteissa

Nämä eivät ole kuvauksia heikkouksistasi tai nykyisestä käyttäytymisestäsi. Ne ovat asioita, joihin sinun on hyvä varautua, koska voit reagoida näin painetilanteissa. Kun ymmärrät, miten reagoit painetilanteisiin, voit helpottaa niiden käsittelyä.

- On suurpiirteinen
- Kaunistelee asioita
- Puhuu enemmän kuin kuuntelee
- Kääntää mielessään huonon hyväksi
- Puhuu 'kuin Ruuneberi'
- Välttää todellista kannanottoa
- On liian kiltti
- On keskittymiskyvytön
- Järjestele ja monimutkaistaa tai sotkee
- On hyväksikäytettävissä - ei suutu
- Vaikuttaa kuuntelevan mutta on muualla
- On ylitunteellinen

Kuvaile jokin äskettäinen tilanne, jossa reagoit jollain mainituista tavoista?

Mitä olisit voinut tehdä toisin?

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Stressitekijäni

Tämän osion tarkoituksena on auttaa sinua tunnistamaan sellaiset tilanteet, jotka aiheuttavat sinulle stressiä. Toisessa osiossa luetellaan joitain tyypillisiä stressin merkkejä eli kuinka muut huomaavat sinun kokevat stressiä. Kaikkia mahdollisia syitä tai merkkejä ei ole lueteltu, vaan ne, jotka ovat tyypillisiä sinun tyylisellesi ihmiselle. Viimeinen osio keskittyy tapoihin, joilla voit lievittää stressiä. Yhdessä muiden tämän työkirjan tehtävien kanssa tämä osio voi tarjota sinulle lisätietoja siitä, miten voit auttaa sekä sinua että organisaatiosi luomaan sinulle mahdollisimman vähän stressiä aiheuttavan ympäristön.

Stressin aiheuttajia

Asemansa menettäminen muiden silmissä:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Ristiriidat:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Laiminlyödyksi tuleminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Ulkopuoliseksi jääminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Epäystävällinen ympäristö:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Yllä on lista tilanteista/ympäristöistä, joita tyyli omaava henkilö pitää yleensä stressaavana. Käy lista läpi ja valitse **kaksi**, jotka yleensä aiheuttavat sinulle stressiä. Luettele tilanteita, milloin näin tapahtuu ja miltä sinusta tuolloin tuntuu. Kirjaa muistiin myös kuinka olet käsitellyt noita stressaavia tunteita.

1

2

Stressin merkkejä

Kaipaa huomiota kaikkialta:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
On liian kiinnostunut siitä mitä muut ajattelevat hänestä:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Ei pysty hallitsemaan tunteitaan:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Muuttuu ylihuolehtivaksi ihmissuhteista ja etsii huomiota kaikkialta:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Muuttuu kärsimättömäksi ja tekee asioita vaikka ne olisivatkin vääriä:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Edellisen sivun "Stressin merkit" kuvaa sinun tyyllisen ihmisen tyyppillistä toimintaa stressaavissa tilanteissa. Käy lista läpi ja valitse ne toimintatavat, jotka olet huomannut itsessäsi. Kirjaa itsellesi, miksi luulet, että käyttäytymisen muutos tapahtuu.

Stressin helpottajia

Anna mahdollisuus tavata ihmisiä ja kuulla heidän mielipiteensä: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Korosta positiivisuutta ongelman ratkaisemisessa: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Korosta hyvää ryhmähenkeä ongelman ratkaisussa: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Luo jännitystä: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Anna tilaa ja aikaa keskustelulle ja kuuntelulle toisten ihmisten kanssa: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Edellä on lista siitä, miten muut yleensä voivat auttaa tyylistäsi ihmistä vapauttamaan stressiä. Käy lista läpi ja valitse kaksi, jotka olet huomannut toimivan sinulle. Luettele tilanteet, joissa olet huomannut niiden olevan hyödyllisiä sinulle.

1 _____

2 _____

Käy lista uudelleen läpi. Onko jotain, jota et ehkä ole huomannut? Jotain, joka voisi todella toimia sinulle? Kuinka muut voisivat auttaa sinua näissä tilanteissa?

TAUSTAA

Kukaan ei ole immuuni stressille ja ahdistukselle. Samalla tapaa, kuten muissakin käyttäytymisen osa-alueissa, myös stressimme riippuu mm. DISC-tyylistämme. Työympäristön erilaiset asiat aiheuttavat stressiä erilaisille ihmisille Emme vain stressaannu eri asioista, vaan myös tapa, jolla reagoimme stressiin ja miten helpotamme stressiä, ovat erilaisia eri DISC-tyyleille. Seuraava on yleiskatsaus joistakin yleisimmistä stressin syistä, stressin merkeistä ja niiden helpottajista eri DISC-tyyleille. Extended DISC® -järjestelmä kuvaa yksityiskohtaisemmin stressitekijöitä ja stressitasoja (kuten edellisillä sivuilla) jokaisen omien tulosten pohjalta.



Kuvaile tilanteita, jossa olet huomannut, miten erilaiset DISC-tyylit (tai niiden yhdistelmät) kokevat stressiä?

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Kommunikointityyli

Meillä kaikilla on oma ainutlaatuinen viestintätyylimme. Kun olemme tietoisia siitä, mikä on oma tapamme kommunikoida muiden kanssa, on omaa tyyliämme helpompaa muokata ja näin tehostaa työskentelyämme muiden kanssa. Tämä osio alkaa yleiskuvalla kommunikointityylistäsi. Tätä seuraa lista sinulle eniten ja vähiten luontaisista kommunikointitilanteista.

Yleiskuvaus kommunikointityylistäsi

Viestisi ja kommunikointitapasi kohtaavat eri tavoin eri ihmiset. Koska et voi hallita muita, voit kuitenkin olla tietoinen omasta luontaisesta kommunikointityylistäsi ja siitä, miten muut kokevat sen. Sen pohjalta voit mukauttaa omaa kommunikaatiotyyliäsi, kun olet vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Hän on hyvä innostaja, motivoija ja ilmapiirin rakentaja. Emma ei kuitenkaan ole kovin yksityiskohtainen ohjeiden antaja eikä myöskään mikään käskijä. Hän antaa muillekin mahdollisuuden puhua. Hänen voi olla vaikea ottaa ikäviä aiheita puheeksi vaan Emma viivyttää niiden esille tuomista. Samoin hän ei ole kovin aggressiivinen tai tavoitehakuinen vuorovaikuttaja.

Minulle luontaisimmat kommunikointitilanteet

Seuraava lista näyttää viisi luontaisinta kommunikointitilannetta sellaiselle henkilölle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että lista perustuu luontaiseen toimintatapaan. Siinä ei ole huomioitu sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana. Luontaisimmat kommunikointitilanteet kuluttavat sinulta vähiten energiaa, vaativat vähiten valmistautumista ja tuntuvat sinusta luonnollisimmalta.

	-5 = Ei luontainen	5 = Luontainen
Positiivinen, eloisa ja innostava kommunikointi:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	5
Positiivinen neuvominen ja tiedon jakaminen:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	4
Muiden rohkaiseminen avoimuuteen yksityiskohdissa:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	4
Yksityiskohdista keskusteleminen positiivisesti tukiroolissa:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	4
Yksityiskohtien selittäminen nopeasti muuttuvassa ympäristössä:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	4

Keskity kommunikointityyliisi luontaisimpiin tilanteisiin. Mikä vaikutus niillä on nykyisessä tilanteessasi? Kuinka voit hyödyntää niitä tehokkaammin?

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Minulle vähiten luontaiset kommunikointitilanteet

Seuraava lista näyttää viisi vähiten luontaisinta kommunikointitilannetta sellaiselle henkilölle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että lista perustuu luontaiseen toimintatapaan. Siinä ei ole huomioitu sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana. Vähiten luontaisimmat kommunikointitilanteet kuluttavat sinulta enemmän energiaa, vaativat enemmän valmistautumista ja eivät tunnu sinusta luonnollisilta.

	-5 = Ei luontainen												5 = Luontainen
Selkeä ja asialähtöinen kommunikointi:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5		
Erittäin järjestelmällinen ja keskittynyt kommunikointitapa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5		
Etäisyyden pitäminen muihin ihmisiin työssä:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5		
Omien mielipiteiden selkeä esille tuominen ja niiden myyminen muille:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5		
Pohtiva asialähtöinen kommunikointi:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5		

Tunnista kommunikointityylistäsi se asia, joka on sinulle epämukavin. Mikä vaikutus sillä on nykyisessä tilanteessasi? Mitä voisit tehdä asian edistämiseksi?

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Kuuntelutyylini

Viestintä on kaksisuuntainen prosessi; joku lähettää viestin ja toinen vastaanottaa sen. Joskus kuulemme ihmisten sanovan: *"hän ei ole hyvä kommunikoimaan"*, kun meidän pitäisi todellakin sanoa: *"hänen kommunikointityylinsä ja minun tyylini eivät sovi yhteen"*. Jos haluat olla tehokas kommunikoija, sinun ei pitäisi pelkästään oppia säätämään viestiäsi kuulijalle sopivaksi, vaan oppia myös ymmärtämään, mitä ihmiset todella tarkoittavat, kun he ilmaisevat viestinsä omalla tavallaan.

Aivan samalla tavalla kuin sinulla on ainutlaatuisia vahvuuksia kommunikoijana, sinulla on myös ainutlaatuinen tapasi kuunnella. Seuraava on kuvaus kuuntelutyyleistä, jotka ovat tyypillisimpiä ja vähiten tyypillisiä sinun DISC-tyylisi liittyen. Me kaikki voimme parantaa kuuntelutaitoamme. Seuraavat listat eivät sisällä sitä, mitä olet ehkä jo oppinut, vaan niissä keskitytään kuuntelutyyliin, jotka ovat luontaisimpia ja vähiten luontaisia sellaisille henkilöille, joilla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla.

Minulle luontaisimmat kuuntelutyylit

Seuraava lista näyttää viisi luontaisinta kuuntelutyyliä sellaiselle henkilölle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että lista perustuu luontaiseen toimintatapaan. Siinä ei ole huomioitu sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana.

Innostuksen osoittaminen muiden ideoita kohtaan:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Haluaa itse puhua:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Maltaa kuunnella vain lyhyitä ja innostavia kertomuksia :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Huolellinen kuunteleminen ja tarkentavien kysymysten kysyminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Muiden haastaminen heidän mielipiteidensä muuttamiseksi:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Keskity kuuntelutyyliisi luontaisimpiin tilanteisiin. Kuinka hyvin voit hyödyntää niitä nykyisessä tilanteessasi? Kuinka voisit hyödyntää niitä vielä tehokkaammin?

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Minulle vähiten luontaiset kuuntelutyylit

Seuraava lista näyttää viisi vähiten luontaisinta kuuntelutyyliä sellaiselle henkilölle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että lista perustuu luontaiseen toimintatapaan. Siinä ei ole huomioitu sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana. Jos joudut kuuntelutilanteisiin, jotka ovat sinulle vähiten luontaisia, kuluttavat ne sinulta enemmän energiaa, etkä välttämää keskity täysin viestin ymmärtämisen.

Huomion kiinnittäminen kerrotun asian johdonmukaisuuteen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Toisen osapuolen oman logiikan käyttäminen haastaessaan hänet keskustelussa: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Kokee vaikeaksi kuunnella, koska kokee tietävänsä paremmin: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

On kiinnostunut vain olennaisesta: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Yksityiskohtiin keskittyminen kokonaisuuksien sijasta: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Tunnista kuuntelutyyli se asia, joka on sinulle epämukavin. Joudutko nykyisin usein sellaiseen tilanteeseen, jossa sinun odotetaan toimivan näin? Mitä voisit tehdä asian edistämiseksi?

TAUSTAA

Pidämme usein kahta viestinnän osa-aluetta, puhumista ja kuuntelua, erillisinä taitoina. Kysymysten esittäminen ja vastausten kuuntelu/kuuleminen ovat kuitenkin viestinnän muoto, joka yhdistää nämä kaksi. Kysymättä oikealla tavalla, et kuule tarvitsemasi vastausta. Ja kuuntelematta vastausta, et koskaan kuule asiaa.

Kahdessa alla olevassa kaaviossa keskitytään erilaisiin DISC-tyyleihin ja siihen, miten he esittävät kysymyksiä ja mitä haasteita he voivat kokea kuunnellessaan vastauksia kysymyksiinsä.



Tutki yllä olevia kaavioita ja tunnista erot eri DISC-tyylien välillä. Millaisia kokemuksia sinulla on niistä?

Päätöksentekotyylini

Meillä jokaisella on oma tyypillinen tapamme tehdä päätöksiä. Odotamme usein muiden ihmisten tekevän päätöksen samalla tavalla kuin me, mikä voi joskus johtaa ihmisten välisiin konflikteihin. Jotkut ihmiset luottavat omaan arviointiinsa eivätkä pyydä mielipiteitä muilta. Jotkut mieluummin analysoivat kaikki yksityiskohdat, kun taas jotkut perustavat päätöksensä omaan havaintoonsa tilanteesta. Lisäksi erilaiset tilanteet edellyttävät erilaisia tapoja tehdä päätöksiä. Joskus tilanne vaatii nopeaa päätöstä ja on hyväksyttävä, että siihen liittyy riskejä. Joskus aika ei ole tärkeää, mutta sen sijaan virheiden välttäminen on.

Kuten edellä olevasta huomasit, päätöksentekoon ei ole yhtä parasta tyyliä. Menestyvät ihmiset ovat tietoisia omasta tyylistään ja mukauttavat tietoisesti omaan tapansa kunkin tilanteen vaatimusten mukaan. Jotta voisit mukauttaa omaa tyyliäsi, sinun on ensin oltava tietoinen vahvuuksistasi ja kehittymiskohteistasi päätöksentekijänä.

Yleiskuvaus päätöksentekotyylistäsi

Seuraava on kuvaus siitä, miten muut ihmiset näkevät sinut päätöksentekijänä. Siinäkin, kuten ei muissakaan osioissa, oteta huomioon sitä, miten olet jo oppinut ja kuinka mukautat luonnollista päätöksentekotyyliäsi nykyisessä ympäristössäsi.

Tunneihmiset eivät yleensä ole kovin vahvoja päätöksentekijöitä. Toki hän on hyvä tietämään, miten asiat voitaisiin saada ihmisten kannalta paremmiksi. Hän ei ole laskelmoiva, kylmä ja puhtaasti faktat huomioiva päätöksentekijä. Hän viihtyisikin työssään paljon paremmin, jos saisi esimieheltään tukea vaikeiden asioiden hoitamisessa.

Yleiskuvaus päätöksentekotyylistäsi ryhmänjäsenenä

Alla on lista päätöksentekotyyllisi tyypillisimmistä piirteistä tilanteessa, jossa päätöksesi koskevat muita ihmisiä ja kun teet niitä koko tiimiä koskevissa asioissa.

- Varovainen ja mielellään muille vastuun antava
- Korostaa tiedon merkitystä
- Haluaa ensin kuulla kaikkien mielipiteen

***"Ymmärtäminen antaa meille mahdollisuuden rauhaan. Kun ymmärrämme toisen näkökulman ja hän ymmärtää meidän, voimme istua alas ja selvittää erimielisyytemme."
- Harry S. Truman***

Emma Esimerkki

Organisaatio:

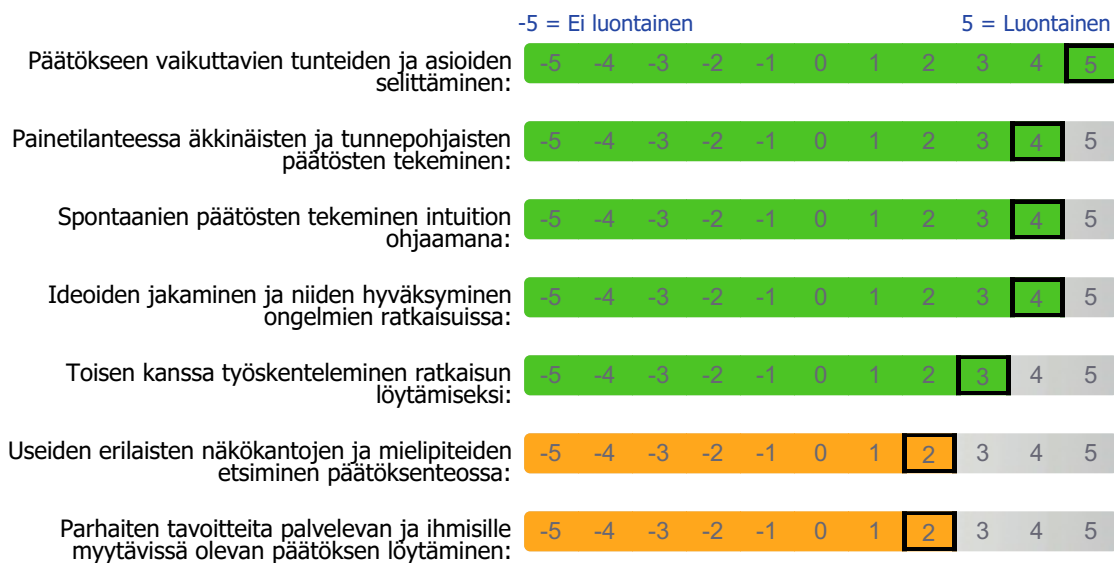
Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Minulle luontaisimmat päätöksentekotyylit

Seuraava on luettelo päätöksentekotyylit, joka on luonnollisinta sellaisille ihmisille, joilla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Mitä enemmän olet oikealla asteikolla, sitä luonnollisempi kyseinen asia on sinulle. Näin muut ihmiset näkevätkin sinut yleensä päätöksentekijänä. Kun pystyt tekemään päätöksiä sinulle luonnollisella tavalla, tunnet itsesi varmemmaksi ja koko prosessi vie vähemmän aikaa ja energiaa.



Tunnista päätöksentekotyylit, jotka on sinulle luontaisin. Mikä vaikutus sillä on nykyisessä tilanteessasi?

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYrittäjä

25.03.2012

Minulle vähiten luontaiset päätöksentekotyylit

Seuraava luettelo näyttää viisi vähiten luontaisinta päätöksentekotilannetta ihmisille, joilla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että lista perustuu sinulle luontaisiin taipumuksiin. Siinä ei oteta huomioon sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana. Jos joudut päätöksentekotilanteisiin, jotka eivät ole sinulle luontaisia, kuluttavat ne sinulta enemmän energiaa, vaativat parempaa valmistautumista, etkä ehkä tunne oloasi niin mukavavaksi päätöksenteossa.

Monimutkaisen ongelman pilkkominen palasiksi: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Päätöksen puolustaminen vastarintaa kohdatessaan: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Faktoihin perustuvan päätöksen puolustaminen vastarintaa kohdatessaan: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

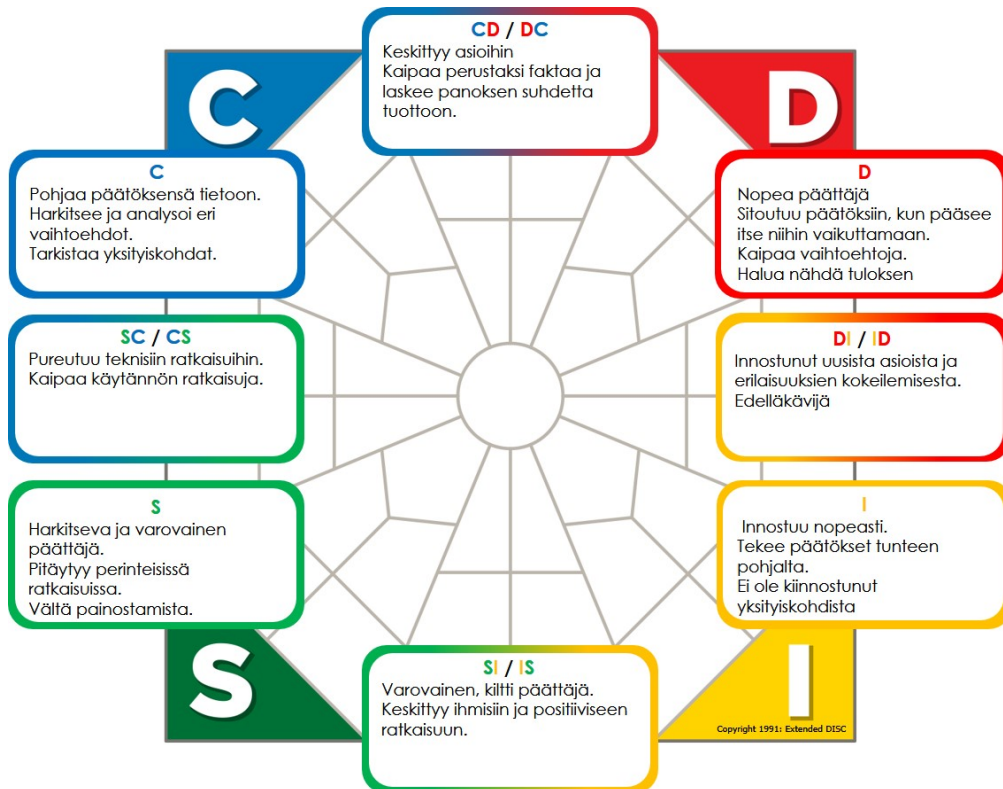
Oman mielipiteensä puolustaminen vastarintaa kohdatessaan: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Päätöksentekoprosessin johtaminen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Tunnista päätöksentekotyylitäsä se asia, joka on sinulle epämukavin. Mikä vaikutus sillä on nykyisessä tilanteessasi? Mitä voisit tehdä asian edistämiseksi?

TAUSTAA

Alla olevassa kaaviossa on esitetty muutamia tyypillisiä toimintatapoja päätöksenteossa eri DISC-tyylien osalta. Kuten huomaat, meillä kaikilla on vahvuutemme ja kehityskohteemme päätöksentekijänä. On tärkeää ymmärtää, miten sinua koskevia päätöksiä tehdään eri tilanteissa.



Tutki yllä olevaa kaaviota ja yritä löytää tyypillinen päätöksentekotilanne kullekin DISC-tyylille.

Roolini tiimissä

Teemme usein yhteistyötä muiden kanssa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimityö voi olla nautittavaa, mutta haastavaa. Suorituskykymme paranee, kun tulemme tietoisemmaksi siitä, miten meillä on tapana käyttäytyä tiimissä ja miten muut näkevät meidät.

Huomaa, ettei ole ihanteellista tiimin jäsenen DISC-tyyliä. Jokaisella yksilöllä voi olla arvokas rooli tiimissä. Itse asiassa, jos tietty tyyli ei ole tiimissä edustettuna, siitä puuttuu jotain. Seuraava on kuvaus luonnollisimmasta roolista tiimissä sellaiselle ihmiselle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Roolille annettu nimi on:

Informoija

Informoija on seurallinen ja leppoisa ihminen, jolla on myös kyky ymmärtää ryhmän sääntöjä ja ohjeita. Hänellä on loistava taito tehdä tylsistä asioista mielenkiintoisia. Hän hakee vaihtelua mutta ei ihmisten eikä organisaation kustannuksella. Ryhmän jäsenet kokevat hänet hyvin leppoisaksi ja 'helpoksi' mutta toisaalta hieman salaperäiseksi ja vältteleväksi ihmiseksi. Todellisuudessa hän haluaa välttää aggressioita eikä halua olla ohjaamassa muiden asioita. Hän pelkää riitoja, minkä vuoksi hän ei paljasta ihmisille kaikkia omia tuntemuksiaan. Hän pitää siitä, että ryhmässä ihmiset tietävät mitä heidän oletetaan tekevän. Erilaisten ihmisten tapaaminen myönteisissä merkeissä on hänelle mieluista. Asioiden tutkiminen ja erilaisten näkökulmien pohdinta ja ideointi on hänelle mieleistä, vaikka hän ei aina välitäkään viedä noita asioita ryhmässä voimallisesti eteenpäin.

Asenteesi tiimityöhön

- Miellyttävä tapa tavata ihmisiä
- Paikka missä voi kysyä ja saada tietoa
- Keino varmistaa hyvän ilmapiirin säilyminen

Roolisi tiimissä

- Positiivinen virheiden korjaaja
- Esittää tutun asian uudella tavalla
- On muiden mukana

Motivaattorina tiimissä

- Jaksaa nähdä asiat positiivisella tavalla
- Opastaa ihmisiä ja samalla myönteisesti kehuu
- Tuo uusia ideoita

Tiimin saama hyöty

- Positiivista energiaa asiallisille ihmisille
- Erimielisyyksien tasoittaja
- Kaikille tietoa asioista

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYritysAb

25.03.2012

Kuinka tiimin jäsenet kokevat minun tyylini

Tuomme kaikki erilaisia taitoja tiimin hyväksi. Alla on lyhyt luettelo siitä, miten muut tiimin jäsenet todennäköisesti näkevät sinut.

- Haluaa välttää virheitä
- Saattaa jäädä keskustelemaan ja miettimään
- Kyllästyy, jos homma rutinoituu

Millaiseksi muut tiimin jäsenet todennäköisesti kokevat roolisi tiimissä

Seuraavassa on luettelo seitsemästä luontaisimmasta toimintatavasta sellaiselle ihmiselle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että luettelo perustuu luontaiseen toimintatapaasi. Siinä ei oteta huomioon sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana. Sinulta kuluu yleensä vähemmän energiaa, jos saat sellaisen roolin, joka on mahdollisimman lähellä luontaista toimintatapaasi. Myös muut tiimin jäsenet todennäköisesti luottavat sinuun enemmän, kun voit toimia omalla mukavuusalueellasi.

	-5 = Ei luontainen	5 = Luontainen
Asiat myönteiseksi kääntävä erikoistuja:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	4
Ristiriitojen karsiminen ja muiden opastaminen:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	3
Positiivinen muutosagentti ja tylsyyden karsija:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	3
Positiivisen yhteyden luominen ryhmän jäsenten kesken:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	2
Konfliktien välttäminen mukautumalla ja sovittelemalla:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	2
Tiimin tuloksiin vaikuttaminen luomalla kaverillinen ilmapiiri :	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	2
Yrityksen työilmapiiristä huolehtiminen tiimin jäsenenä:	-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5	2

Kuinka hyvin yllä olevat asiat vastaavat nykyistä (tai edellistä) rooliasi tiimissä? Pystytkö hyödyntämään luontaisia vahvuuksiasi nykyisessä tiimiympäristössäsi? Valitse kolme kohtaa ja mieti, kuinka voisit käyttää niitä paremmin nykyisessä tilanteessasi?

1 _____

2 _____

3 _____

Emma Esimerkki

Organisaatio:

Päivämäärä:

OyYrittäjä

25.03.2012

Millaiseksi muut tiimin jäsenet todennäköisesti EIVÄT KOE rooliasi tiimissä

Seuraavassa on luettelo seitsemästä vähiten luontaisesta toimintatavasta sellaiselle ihmiselle, jolla on samanlainen DISC-tyyli kuin sinulla. Huomaa, että luettelo perustuu luontaiseen toimintatapaasi. Siinä ei oteta huomioon sitä, mitä olet oppinut elämäsi ja urasi aikana. Toisinaan tai joskus jopa aika usein meidän on poistettava omalta mukavuusalueeltamme ja otettava sellainen rooli, joka ei mielestämme ole meille luontaisin. Jotta onnistuisimme tässä, meidän on ymmärrettävä, miksi uusi tilanne tuntuu meistä epämukavalta ja kuinka meidän on mukautettava omaa luontaisinta toimintatapaamme.

	-5 = Ei luontainen	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5 = Luontainen
Oman vastualueensa itsenäinen kehittäminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Itsenäinen looginen suunnitleminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Ryhmän tehtävien organisoiminen ja varmistaminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Tarkka ja vaativa laadun korostaminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Vaativa tavoitteiden asettaminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Sovittelu ja muiden kannustaminen:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Tiimin tuloksiin vaikuttaminen keskittymällä tavoitteisiin:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Kuinka voisit parantaa suorituskykyäsi tiimityöskentelyssä entistä tehokkaammaksi? Määrittele tarkasti.

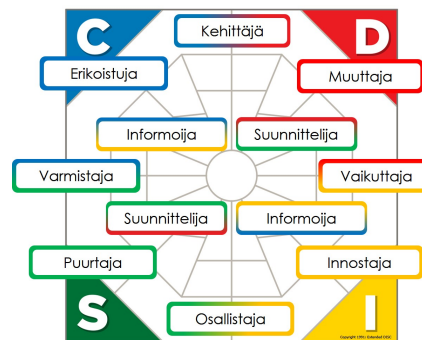
Tiimin jäsenenä kehittyminen

Emma, alla on muutama ehdotus siitä, miten voisit kehittää työskentelyäsi tiimissä.

- Ennen kuin alat neuvomaan, tee selväksi mihin pyritte
- Älä koskaan lopeta sen miettimistä miksi teet mitä teet
- Selvitä asioiden syyt ja tarkoitukset - älä keskity vain hauskanpitoon
- Opettele kertomaan totuus juuri sellaisena kuin se on
- Varo, että et menetä arvostustasi olemalla vain uusien aloittaja, mutta ei minkään loppuun saattaja

TAUSTAA

Extended DISC® -järjestelmä jakaa tiimissä toimimisen tavat rooleihin. Jokaisella kymmenestä roolista on erityiset vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Ihanteellisen tiimin rakentamiseksi ei tule valita yhtä henkilöä kullekin roolille, vaan suunnitella tiimin rakenne sen tavoitteiden ja vastuiden perusteella.



Muuttaja: Muuttaja on ryhmän yksinäinen susi, joka haluaa hallita itseään ja tekojaan. Muuttaja ei välitä tittleistä tai asemasta, vaan uskoo olevansa niiden yläpuolella.

Vaikuttaja: Vaikuttaja on henkilö, joka luo ideoita ja haluaa edetä. Hänellä on hyvä kyky vaikuttaa muihin. Vaikuttaja ei epäröi eikä harkitsee, vaan uskoo vaistoonsa ja spontaanisuuteensa.

Suunnittelija: Suunnittelija on erittäin systemaattinen ja järjestelmällinen henkilö, joka haluaa tietää, mihin asiat menevät ja miten sinne pääsee. Suunnittelija etsii kehitystä ja muutosta ja haluaa niiden tapahtuvan huolellisesti ja tietoisesti.

Kehittäjä: Kehittäjä on hyvin asiakeskeinen ja järkevä henkilö. Jopa ryhmässä kehittäjä korostaa omaa yksilöllisyyttään, näkee asiat omalla tavallaan eikä yleensä anna muiden ihmisten tulla lähelle itseään.

Innostaja: Innostaja on avoin ja positiivinen ihminen, joka haluaa nähdä ja myös näkee hyvää jokaisessa ihmisessä ja kaikissa tilanteissa. Innostaja etsii positiivisia mahdollisuuksia ja hakeutuu pois negatiivisista tilanteista.

Osallistaja: Osallistaja on miellyttävä ja ystävällinen keskustelija, joka haluaa olla tuttujen ihmisten kanssa. Hän haluaa vaihtaa ajatuksia ja tunteita ennen kuin alkaa toimia.

Informoija: Informoija on seurallinen ja leppeä henkilö, jolla on myös kyky ymmärtää ryhmän sääntöjä ja määräyksiä. Hänellä tekee usein tylsistä asioista mielenkiintoisia.

Puurtaja: Puurtaja on rauhallinen ihminen. Hän tekee työnsä omassa tahdissaan eivätkä välitä ihmisistä, jotka turhaan häiritsevät tai kiirehtivät heitä.

Varmistaja: Varmistaja on perusteellinen ja rauhallinen ja keskittyy työhönsä. Hän ei pidä siitä, kun ihmiset häiritsevät häntä. Hän ei häiritse muita.

Erikoistuja: Erikoistuja hoitaa omat asiat huolellisesti ja antaa muiden huolehtia omista asioistaan. Hänen mielestään on tärkeää tehdä työnsä mahdollisimman hyvin.

Haluatko muuttaa jotain käyttäytymisesiäsi?

Extended DISC® -arvioinneilla ja niihin liittyvällä koulutuksella on perusolettamuksena, ettei ole hyviä tai huonoja ihmisiä. Olemme kaikki ainutlaatuisia. Paitsi että olemme kaikki ainutlaatuisia, meillä kaikilla on myös mahdollisuus kehittää itseämme. Tämä matka alkaa ymmärtämällä käyttäytymisemme vahvuudet ja kehittämiskohteet ja hyväksymällä niiden olemassaolo. Hyväksymällä millainen olemme. Jos et pidä peilikuvastasi, et myöskään katso sitä.

Extended DISC® -järjestelmää voidaan verrata tiekarttaan. Jos emme tiedä missä olemme, on erittäin vaikeaa saavuttaa päämäärä. Pelkkä nykyisen sijaintimme tunteminen ei kuitenkaan paljoa auta, jos meillä ei ole aavistustakaan mihin suuntaan edetä. Kartat tarjoavat meille viitekehyksen järkevien päätösten tekemiseksi siitä, minne olemme menossa.

Extended DISC® tarjoaa meille viitekehyksen, joka auttaa meitä tekemään tarvittavat muutokset niin yksilön, tiimin kuin organisaationkin tasolla tavoitteidemme saavuttamiseksi. Viitekehys on helppo oppia, käyttää ja se parantaa tuloksia.

Olet nyt käynyt läpi koko työkirjan. Toivomme, että sinulla on ollut tarpeeksi aikaa lukea kaikki perusteellisesti ja erityisesti miettiä itseäsi ja tehdä muistiinpanoja. Jos sinusta tuntuu, että olet käynyt työkirjan läpi liian nopeasti, palaa takaisin mihin tahansa työkirjan kohtaan. Tämä ei ole kirja, jota sinun täytyy lukea alusta loppuun. Voit palata mihin tahansa osioon ja tehdä muistiinpanoja tai muokata ja kehittää edellisiä ideoitasi.

Extended DISC® -järjestelmä ei luokittele ihmisiä hyväksi tai huonoiksi. Mikään tulos ei ole parempi tai huonompi kuin toinen. Sama koskee meitä ihmisiä; olemme vain erilaisia. Meillä voi kuitenkin olla sellaisia toimintatapoja, joihin emme ole täysin tyytyväisiä. Joskus saatamme ajatella: *"Toivon, että voisin olla enemmän ..."* tai *"Toivon, etten olisi aina ..."*. Voi olla, että tämän työkirjan läpikäyminen toi esiin joitain noista kehitystarpeista tai se voi jopa saada sinut ymmärtämään jotain, jota et ollut ennen ajatellut. Toivomme, että näin tapahtui!

Siltä varalta, että haluat kehittää itseäsi ja mukauttaa käyttäytymistäsi, alla on vinkkejä siitä, miten voit tehdä sen tämän työkirjan avulla.

- Liitä tässä työkirjassa saamasi palaute aina omaan elämäsi. Älä pelkästään sano: *"Kyllä, tämä on totta"*, vaan etsi todellisia ja konkreettisia esimerkkejä elämästäsi. Oliko se paras mahdollinen toimintatapa tuossa tilanteessa?
- Älä ohita osia, joista et pidä, tai sano pelkästään: *"Ei, tämä ei ole minä"*. Kysy sen sijaan itseltäsi: *"Miksi tämä oli MINUN raportissani?"* Pyydä ihmisiä, jotka tuntevat sinut, antamaan palautetta ja kysy ovatko he havainneet tätä asiaa käyttäytymisesiäsi.
- Lue työkirjan sama osa ja siihen liittyvät muistiinpanot eri päivinä. Joskus tarvitsemme vähän aikaa tietojen käsittelemiseen, ennen kuin alamme ymmärtää niitä.
- Esitä kysymyksiä, kuten: *"Kuinka minun pitäisi käyttäytyä tuossa tilanteessa?"* Ota selvää, kuinka erilaiset DISC-tyylit lähestyisivät sitä ja mikä olisi sinun luonnollinen lähestymistapasi. Analysoi hyvät ja huonot puolet kaikissa näissä lähestymistavoissa.
- Anna jollekin toiselle osia työkirjasta. Pyydä heitä lukemaan ja kommentoimaan. Voit nähdä itsesi vain peilissä. Toiset näkevät sinut kaikilta puolilta.
- Ajattele itseäsi, kun olet täynnä energiaa ja hyvällä tuulella verrattuna väsymykseen, suuttumukseen tai turhautumiseen. Eroaako käyttäytymisesi näissä tilanteissa?

"Persoonallisuutesi on ansaittu, et ole saanut sitä lahjaksi" - Carl Jung

Henkilökohtainen Toimintasuunnitelmani: Seuraavat vaiheet

Kokemus on osoittanut, että tiiviin, yksinkertaisen ja tarkan toimintasuunnitelman tekeminen on paras tapa kehittää itseään. Luo siis itsellesi "Top 3" -lista oman kehittämisiesi tueksi.

Minun Top 3 ALOITA ja LOPETA listani:

Sen perusteella, mitä olet oppinut, oivaltanut ja ymmärtänyt tämän työkirjan avulla, tee lista niistä asioista, joiden tekemisen olet päättänyt **ALOITTAA**:

1 _____

2 _____

3 _____

Sen perusteella, mitä olet oppinut, oivaltanut ja ymmärtänyt tämän työkirjan avulla, tee lista niistä asioista, joiden tekemisen olet päättänyt **LOPETTAA**:

1 _____

2 _____

3 _____

Sen perusteella, mitä olet oppinut, oivaltanut ja ymmärtänyt tämän työkirjan avulla, tee lista niistä asioista, joiden tekemistä olet päättänyt **JATKAA**:

1 _____

2 _____

3 _____

Mitä seuraavaksi?

Toivomme, että pidit tätä työkirjaa hyödyllisenä matkalla itsesi syvempään ymmärtämiseen ja toimintasi kehittämiseen. Tämä työkirja on suunniteltu antamaan sinulle yleiskäsityksen siitä, kuka olet, kuinka olet erilainen ja ainutlaatuinen kuin muut ja miten käyttäydyt erilaisissa jokapäiväisissä tilanteissa. Kehotamme sinua palaamaan säännöllisesti takaisin työkirjan pariin ja etenkin tekemiisi muistiinpanoihisi. Tutkimus on selvästi osoittanut: Meillä on tapana toistaa samoja käyttäytymismalleja, eikä erittäin helpoksi ja spontaaniksi tulleen asian muuttaminen ole helppoa eikä se tapahdu yhdessä yössä.

Haluatko siirtyä seuraavalle tasolle?

Extended DISC® itsensä kehittämisen työkirjat

Oma kommunikoinnin kehittämisen työkirja

Tämä työkirja keskittyy luontaiseen kommunikointityyliisi, jossa tarkastellaan kommunikoinnin eri näkökulmia. Se tuo esiin alueita, jotka ovat sinulle luontaisia ja alueita, joiden kanssa joudut työskentelemään enemmän menestyäksesi. Se tarjoaa myös ideoita siitä, kuinka erityyppiset ihmiset reagoivat luonnolliseen kommunikointityyliisi. Suosittelemme tätä työkirjaa seuraavaksi vaiheeksi, jos sinulla on vaikeuksia kommunikoida erityyppisten ihmisten kanssa tai jos viestintä on kriittinen osa nykyistä tai tulevaa uraasi.

Oma johtajuuden kehittämisen työkirja

Tämä työkirja keskittyy luontaiseen johtamistyyliisi johtamisen eri näkökohdista. Se tuo esiin alueita, jotka ovat sinulle luontaisia ja alueita, joiden kanssa saatat joutua työskentelemään enemmän onnistuaksesi. Se tarjoaa myös tietoa siitä, kuinka erityyppiset ihmiset näkevät sinut johtajana. Suosittelemme tätä työkirjaa seuraavaksi askeleeksi, jos olet johtotehtävissä tai uskot urasi kehittyvän siihen suuntaan.

Yhteystiedot

Lisätietoja saat: