



KUIDAS **DISC-TESTI** PERSONALITÖÖS KASUTADA

Kui vaid suudaks kuidagi inimese sisse näha, et paremini mõista, targemalt otsustada. Kust saab abi?



TEKST: **SIRJE TAMMISTE**
psühholoog, suhtlemistreener,
DiSC®-i sertifitseeritud
konsultant

Suurim proovikivi inimestega suhtlemisel on osata valida just selline käitumisviis, mis viib heade tulemusteni. Küsimust, missugune käitumine on õige, pole aga sageli mitte kellelegi esitada. Me kõik kompame teineteist ja mõistatame – kuidas oleks õigem tema poole pöörduda, miks ta küll nii aeglaselt otsustab, miks ta on nii pealiskaudne jt. Veidi selgust just sellistes küsimustes saab, kui kasutada DiSC-testi. Kui tead loogilist süsteemi, kuidas inimestega suhelda, on elu palju lihtsam. Seda DiSC pakub

DiSC-test aitab mõista inimese käitumist, seda, mis teda motiveerib, mis talle tähtis on, kuidas on tal kõige parem teatud olukordades käituda. Käitumine on see, mida me näeme ja kuuleme. DiSC-testi tulemused on väga usaldusväärsed, sest testi täites ei ole võimalik anda n-ö õigeid vastuseid. Tuleb valida erinevate sõnade va-

Kui teada loogilist süsteemi, kuidas inimestega suhelda, on elu palju lihtsam. Seda DiSC pakub

hel, mis on pigem positiivsed. Nii on paljud olnud üllatunud – kuidas küll kõik kirjas olev nii täppi läheb.

Kuna inimese võimuses on oma käitumist muuta, on minu jaoks olnud testi kasutamine ja selle kasutamise õpetamine suur rõõm: ometi midagi loogilist ja praktilist. Sest kui mõistetakse, mis käitumises võib muutuda, osatakse sellega teadlikult tegeleda.

DISC-I LOOGIKA

Inimeste käitumist vaadatakse kahel skaalal:

- on inimesi, kes soovivad ise keskonda muuta, mõjutada ning
- on neid, kes eelistavad keskkonnaga ja oludega kohaneda.

Teine skaala toob esile suhtumise ümbritsevasse – kas ma usun, et keskkond on soodne ja asjad üldjuhul laabuvad või pigem soovin enne selle kohta otsuse langetamist koguda piisavalt infot, süveneda detailidesse. Testi tulemusena joonistub 15 käitu-

mismustrit, lisaks saab vaadata inimese tööalast ja loomupärast käitumist. Kui need kokku langevad, on inimesel tööülesannete täitmine lihtne, kui aga erinevused on suured, nõuab töö palju energiat ja see võib olla tõsiseks läbiõppemise põhjuseks.

Mitte ükski käitumismuster ei ole hea ega halb, küll aga sobib teatud töö mõnele inimesele rohkem kui teisele. Meeskonnas on alati erinevaid inimesi, teistsugune käitumine võib olla mõistetamatu ja ärritav, ent kui saan aru, et see ei olene minust, vaid just teise inimese väljakujunenud käitumisest, lahenevad mitmedki möödarääkimised.

ABI UUE TÖÖTAJA VALIKUL

Mida teadlikumalt uut töötajat valida, seda tõenäolisemalt õnnestub valik ja hilisem koostöö. DiSC pakub selleks rolliprofiili küsimustikku (RBA). Selle koostamisel osalevad paar-kolm vakantset, ametikohta hästi tundvat töötajat. Koostöös järjestatakse käitumisviisid, mis toovad töös edu. Konsultant aitab vältida enamuse või kõige häälekama seisukoha pealejäämist, oma seisukohti tuleb kolleegidele argumenteerida.

Olen kogenud, et vahel on konkursi eel ootused uuele inimesele küllaltki vastandlikud – keskastme juht peab tähtsaks hoopis midagi muud kui personalijuht või ettevõtte juht. Rolliprofiili täites on hea võimalus omavahel kokku leppida – millist inimest me siis oma meeskonda soovime. Rolliprofiili küsimustik täidetakse veebis ja vastus tuleb täitja arvutisse mõne hetkega. Nii saab enne otsingu algust selguse, kas uus inimene peab olema kiire suhete looja või pigem inimene, kes detailidele tähelepanu pöörab jne. RBA-raport toob esile konkreetset käitumisviisid, mis sellel ametikohal edu toovad, ja see omakorda annab hea võimaluse valmistuda tööintervjuuks.

Näide

Otsisin ühele suurfirmale hankejuhti. Kuna ettevõtte töötajad olid varem DiSC-testi koolitust saanud, tulid

nad kohtumisele hästi ette valmistunult – personalijuht ja finantsjuht olid veendunud, et peame leidma perfektsionisti. Tegime siiski ka rolliprofiili, selle käigus selgus veel mitu olulist ootust uue töötaja käitumisele, mida konsultandina sain hiljem personali-valikus silmas pidada. Ka rolliprofiili täitmine kinnitas, et väga hea hankejuht on perfektsionist. Lõppkandidaatideks oli kolm kõikidele nõudmistele vastavat (haridus, kogemus, keeleoskus, suhtumine töösse jne) hankejuhti, kelle käitumismuster oli perfektsionist. Valikus sai määravaks see, kellega tekkis parem kontakt, kes inimesena sobis meeskonda kõige paremini. Kuna konkursist on möödas mitu aastat, tööpakkumise saanud kandidaat töötab ettevõttes siiani ja temaga ollakse väga rahul, saan kinnitada – rolliprofiili loomisest ja DiSC-testi kasutamisest oli abi.

DiSC-testi täitnule on võimalik tellida ka väga põhjalik raport, kus antakse soovitusi selle inimesega koostöösuhte loomiseks, erimeelsuste ületamiseks jne. Päris paljud juhid on öelnud, et sellised soovitusid on neid palju aidanud – uus inimene tuleb tööle ja eriti paljuga enam ei üllata. Nii on lihtsam mõlemal poolel – pole asjatu ootusi uuele töötajale ja tänu sellele läheb ka sisseelamine ladusamalt.

ABI MEESKONNASUHETE ARENDAMISEL

Päris sageli kasutatakse DiSC-testi koolitust, et aidata meeskonnaliikmetel mõista, respektierida ja väärtustada individuaalseid erinevusi ning arendada erinevaid suhtlemisstrateegiaid omavahelise koostöö parandamiseks. Enne koolitust täidetakse test, koolitusel selgitab koolitaja testi põhimõtteid, kasutatakse õppefilme ja mängu, et DiSC-i loogika selgeks saada. See suurendab osalejate eneseteadlikkust – mõistetakse paremini iseenda käitumisviise ning seda, kuidas minu käitumine teisi mõjutab. Lisaks on hea luua ülevaade meeskonnaliik-

Kui mõistetakse, mis käitumises võib muutuda, osatakse sellega teadlikult tegeleda.

mete käitumismustritest ja kõrvutada neid, omavahel neid arutades saavad selgeks nii mõnedki möödarääkimiste ja pingete põhjused. Kolleegid muutuvad üksteisele mõistetavamaks, edaspidi osatakse valida oma kolleegiga probleemide lahendamiseks just selline suhtlemisviis, mis võimalikult väikese energiakuluga aitab koostöösuhteid arendada.

Koolitusel osalejad õpivad kasutama praktilisi abivahendit – tegevuse kavandajat. See õpetab teise inimese käitumise jälgimise kaudu koostama tema profiili, analüüsima koostööd toetavaid ja probleemseid valdkondi ning annab soovitusi efektiivse suhtlemisstiili valikuks. Tegevuse kavandajat valime koolitusele alati osalejate profiili järgi – kas on vaja paremini alluvaid mõista, kolleegidega koostööd arendada, müügitulemusi saavutada või klientide teenindamisega toime tulla. Tegevuse kavandaja annab palju soovitusi, kui vaid neid meeles pidada jaksaks!

DiSC-testi põhimõtted saavad selgeks ühepäevase koolitusega. Teadmiste kinnistumine ja igapäevane kasutamine vajab siiski jätkukoolitust, eriti hea on selleks valida videotagasisidega suhtlemistreening, kus saab õppida ja harjutada just selliste inimestega toimetulekut, kellega suhtlemisel end kõige ebamugavamalt tuntakse. Videoharjutustes iseenda ja oma partneri käitumist jälgides saavad paljud asjad nii selgeks, et seda inimest kohates loed nagu juturaamatut. Ikka selleks, et koostöö laabuks ja end möödarääkimistega vähem kulutataks. ♦