

Henkilöstönkehittäjän käsikirja

Käytännönläheiset työkalut
kehittämiseen



Tavoitteiden saavuttaminen kuulostaa hyvin yksinkertaiselta:

Tiedosta nykytila → Määritä tavoite → Toimi → Saavuta tavoite!

Tavoitteiden saavuttaminen ei kuitenkaan ole aina helppoa. Pelkät rationaaliset, asioihin keskittyvät toimenpiteet eivät riitä, myös ihmiset tulee ottaa huomioon. Loppujen lopuksi onnistuminen on kiinni ihmisistä ja heidän kyvystään toimia tuloksellisesti. Kuinka siis varmistat inhimillisen puolen toimivuuden?

Inscape Publishing voi auttaa sinua ja organisaatiotanne juuri tässä. Te voitte valita tavoitteenne ja me autamme teitä saavuttamaan ne. Kohtaatteko mahdollisesti haasteita joissain seuraavista asioista:

- Joutuvatko työntekijänne kohtaamaan paljon muutoksia jokapäiväisessä työssään?
- Tekevätkö työntekijänne oikeita asioita oikeaan aikaan?
- Pystyisivätkö tiimienne jäsenet työskentelemään tuloksellisemmin yhdessä?
- Osaavatko organisaationne esimiehet hyödyntää ihmisten vahvuuksia?
- Puhuvatko työntekijänne "samaa kieltä"?
- Tiedostavatko ihmiset käyttäytymisensä ja sen vaikutukset?
- Osaavatko he rakentaa luottamusta asiakastai ihmissuhteissaan?
- Tiedostavatko työntekijänne omat vahvuutensa ja osaavatko he hyödyntää niitä?
- Ymmärtävätkö myyjänne ja asiakaspalvelijänne asiakkaittenne käyttäytymistä?
- Osaavatko ihmiset delegoida tuloksellisesti?
- Priorisoivatko työntekijänne tekemisiään oikein?
- Hallitsevatko työntekijänne aikaansa vai hallitseeko aika työntekijöitänne?

- Ovatko ihmisten toimet linjassa tavoitteidenne kanssa?
- Kumpi on organisaatiossanne tutumpaa: muutosvastarinta vai kehittymishalukkuus?
- Kohtaavatko työntekijänne paljon haasteita ja voimakasta työpainetta?
- Ovatko ihmisten työasenteet kohdallaan?
- Ovatko ihmiset tyytyväisiä työilmapiiriin?
- Ymmärtävätkö ihmiset toisiaan riittävän hyvin ja osaavatko he arvostaa erilaisuutta?
- Olisiko ihmisten vuorovaikutustaidoissa kehittämisen varaa?
- Ovatko innovatiivisuus ja jatkuva kehittäminen teillä arvossaan?
- Osaavatko työntekijänne hyödyntää toistensa vahvuuksia?
- Ovatko ihmisten roolit selviä?
- Osaavatko ihmiset hyödyntää omia ja yhteisiä stressinhallintavoimavarojaan?
- Osaavatko työntekijänne kohdata toiset ihmiset myös tunnetasolla?
- Suunnittelevatko ihmiset toimintaansa?

Jos tavoitteidenne saavuttaminen vaatii tavalla tai toisella ihmisten toiminnan kehittämistä heidän omista lähtökohdistaan, Inscape Publishing voi auttaa teitä saavuttamaan ne. Vankkaan tutkimustaustaan perustuvat ja suomalaiseseen kulttuuriin sovitut henkilöprofiilimme ja valmennuksemme on suunniteltu siten, että ne auttavat ihmisiä tunnistamaan tilanteensa ja rakentamaan kehityspolun menestykseen.

Tämän menestyksen kautta myös sinä ja organisaationne menestyvät.



Inscape Publishing. Tässä me olemme.



Lisää meistä

Inscape Publishing on maailmanlaajuisesti tunnettu laadukkaista ja luotettavista henkilöprofiileistaan ja käytännönläheisistä valmennuskokonaisuuksistaan. Toimimme yli 80 maassa ympäri maailmaa ja kymmenet miljoonat ihmiset ovat kokonaisuuksemme avulla pystyneet kehittämään toimintaansa viimeisten 30 vuoden aikana. Kaikki kokonaisuutemme sovitetaan aina paikalliseen kieleen sekä kulttuuriin ja henkilöprofiilit validoidaan maakohtaisesti.

Suomessa Inscape Publishingia edustaa MLP Oy, joka yhdessä yhteistyökumppaneidensa kanssa pystyy vastaamaan hyvin monenlaisiin organisaation kehittämisen ja valmennustarpeisiin; yksittäisistä valmennuksista aina organisaation koulutuksen ulkoistamispalveluihin saakka.

2001 Inscape Publishing, Inc ja MLP Oy

© Copyright 2001 Inscape Publishing ja MLP Oy

DiSC, Personal Profile System, Focus Point, Starting Point, Adventures in Attitudes, Biblical Personal Profile System, Dimensions of Leadership Profile, Discovering Diversity Profile, Innovate with C.A.R.E Profile, I-Sight, Personal Development Profile, Personal Learning Insight Profile, Personal Listening Profile, Personal Profile Preview, Professional Service Works!, Time Mastery Profile and QuickDiSC are registered trademarks of Inscape Publishing, Inc.

Inscape Publishing, the Inscape logo, Field Guides to Human Nature, exploring Values Survey, Values Profile System, Role Behavior Analysis and Points of View are trademarks of Inscape Publishing, Inc.

Coping and Stress Profile is a registered trademark of Life Innovations, Inc. Personal Profile System for Windows is a copyrighted product of Inscape Publishing, Inc. and The Gary Little Company, Inc.

Sisällysluettelo

Työodotukset	2-3
Henkilökohtainen Muutospolku	4-5
Ihmissuhde- ja Vuorovaikutustaidot	6-7
PPS® for Windows -ohjelmisto	8
Pelit ja toimintasuunnitelmat	9
Henkilökohtainen Tehokkuus	10-11
Tuloksekas Innovointi ja Tiimidynamiikka	12-13
Stressi ja Voimavarat	14-15
Tietoja Inscape Publishingista	16
Käyttökohteita ja käyttäjiä	17
Yhteystiedot	takakansi



- ➔ Määrittele tavoitteenne!
- ➔ Kehitä organisaatiosi saavuttamaan tavoitteenne!
- ➔ Valmistaudu menestykseen!

Olet tässä





Työodotukset ovat niitä asioita, joiden mukaan me toivomme ja odotamme asioiden toimivan työpaikallamme. Näillä odotuksilla ja niiden toteutumisella on merkittävä vaikutus ajatuksiimme, tunteisiimme ja käyttäytymiseemme. Odotukset ovat myös avainasemassa asenteidemme muodostumisessa. Tutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä ihmisten työasenteisiin vaikuttavista tekijöistä on heidän työodotustensa huomioiminen. Odotusten ei välttämättä tarvitse edes täytyä, kunhan asioista keskustellaan ja sovitaan siitä, kuinka niitä voidaan yhdessä viedä eteenpäin. Samalla opimme huomioimaan toisten ihmisten työodotuksia nykypäivän työympäristössä. Tutkimukset osoittavat myös, että ne ihmiset, joilla on selkeästi määritellyt odotukset, joista he ovat kertoneet, viihtyvät ja menestyvät työssään paremmin, kuin ne ihmiset, jotka eivät ole tiedostaneet odotuksiaan tai kertoneet niistä muille. Yritykset, joiden työntekijät viihtyvät ja menestyvät työssään, tuottavat enemmän. Näissä yrityksissä myös työntekijöiden vaihtuvuus on vähäisempää.

Olet tässä

2

Tarkastele kymmentä avainodotusta

Tavallisesti tietyt odotukset kuten palkka, työaika ja työtehtävät ovat selkeitä niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Monet odotuksistamme liittyvät kuitenkin niin läheisesti henkilökohtaiseen näemykseen työstämme, että ne jäävät helposti keskustelematta tai huomioimatta. Työodotukset -profiili auttaa ihmisiä tarkastelemaan työodotuksiaan 10 tärkeimmällä osa-alueella:

1. Rakenne
2. Erilaisuuden arvostaminen
3. Itsenäisyys
4. Ilmaisui
5. Vakaus
6. Tunnustus
7. Työympäristö
8. Yhteistyö
9. Tasapaino
10. Kehittyminen

Avaa ovet molemminpuoliselle ymmärrykselle

Työodotukset -profiili auttaa organisaatiosi ihmisiä:

- Tunnistamaan omat odotuksensa
- Määrittelemään tärkeimmät odotuksensa
- Oppimaan, kuinka kommunikoida, käsitellä ja sopeuttaa odotuksiaan
- Lisäämään vastuullisuuttaan toiminnan kehittämisessä
- Kehittämään kommunikointiaan ja asennettaan työhön
- Nauttimaan lisääntyneen työtyytyväisyyden ja tuloksellisemman työympäristön mukanaan tuomista eduista

Yksilön hyödyt:

- Odotustesi huomiointi
- Positiivisempi asenne
- Työtyytyväisyyden lisääntyminen
- Motivaation lisääntyminen
- Menestyksellisempi toiminta
- Parempi kommunikaatio
- Vähemmän ristiriitoja
- Positiivisempi ja "tuevampi" työympäristö

Käyttökohteita:

- Avoimen kommunikoinnin vahvistaminen
- Työtyytyväisyyden lisääminen
- Kehityskeskustelujen tuloksellisuuden lisääminen
- Rekrytoinnin onnistumisen lisääminen
- Työtehtävien vaihdosten tukeminen
- Henkilöstön tukeminen organisaatiomuutoksissa
- Jokapäiväisen työympäristön kehittäminen
- Tiimin yhteistyön kehittäminen
- Vaihtuvuuden pienentäminen

Organisaation hyödyt:

- Yhteinen kieli asioiden käsittelyyn
- Suurempi sitoutuneisuus
- Tuloksellisemmat kehityskeskustelut
- Tuottavuuden lisääntyminen
- Pienempi vaihtuvuus
- Organisaatiokulttuurin kehittyminen tukevammaksi ja avoimmemmaksi
- Parempi kommunikaatio
- Ristiriitojen ja konfliktien väheneminen



- ➔ Tiedosta odotuksesi ja niiden merkitys itsellesi
- ➔ Kommunikoi, käsittele, sopeuta ja johda odotuksia saavuttaaksesi tuloksia
- ➔ Paranna tuloksellisuutta, työtyytyväisyyttä, asenteita ja sitoutumista

Olet tässä





Henkilökohtainen Muutospolku



Yrityksessä toteutettavat muutokset käsitellään liian usein hyvin rationaalisesti, pitäytyen ainoastaan organisaatiotason muutoksessa. Muutos on usein helpompi käsitellä asiatasolla ja johtajien on helpompi viestittää sekä perustella asioita tietopohjaisilla perusteluilla. Mitään todellista muutosta ei kuitenkaan tapahdu, ennen kuin ihmiset pystyvät käymään prosessin läpi henkilökohtaisella tasolla. Tähän heille annetaan harvoin tukea tai työkaluja. Henkilökohtainen Muutospolku perustuu William Bridgesin urauurtavaan työhön muutosprosessien parissa. Se tarjoaa ihmisille prosessin, jonka avulla he voivat käsitellä muutoksia henkilökohtaisella tasolla. Ihmisten kehitysvälineenä käytetään Bridgesin kolmivaiheiseen muutosmalliin pohjautuvaa Henkilökohtainen Muutospolku -opasta, joka toimii sekä työkirjana että karttana läpi muutoksen.

Bridgesin muutosmalli:

Vaihe 1: Päätymiset

Jokainen muutos alkaa päätymisellä, menetyksellä. Asioiden muuttuessa ihmiset jättävät taakseen sen, miten asiat olivat – ja sen, millaisia he itse olivat aikaisemmin. Luopumisprosessissa täytyy löytää uusia asioita vastineeksi, jotta voisi päästää irti vanhasta.

Vaihe 2: Neutraali alue

Neutraali alue on hämmentävä tila menneen ja tulevan välillä. Se on tila, jossa ihmiset eivät ole enää niitä, joita olivat ja siellä missä olivat, eivätkä vielä niitäkään, joita heistä tulee tai siellä, minne he ovat menossa. Vaikka neutraali alue voikin olla stressaava, se tarjoaa myös useita mahdollisuuksia luovalle kehitykselle.

Vaihe 3: Uudet aloitukset

Tässä vaiheessa ihminen on valmis ottamaan kaiken irti uudesta tilanteesta. Hän näkee paremman tulevaisuuden ja pystyy hyödyntämään myös kokemaansa muutosta. Katsoamalla edelleen eteenpäin ja ottamalla oppia läpikäydystä prosessista hän on myös entistä valmiimpi kohtaamaan tulevia muutoksia.

Hyödy maailman johtavan muutoskonsultin kokemuksista ja näkemyksistä

Filosofian tohtori William Bridges on yksi maailman johtavista muutosprosessien konsulteista. Hän on kirjoittanut aiheesta useita kirjoja, kuten Transitions, Jobshift ja Creating You & Company. Henkilökohtainen Muutospolku -oppaan ja siihen liittyvän valmennuskokonaisuuden William Bridges on tehnyt yhteistyössä Inscape Publishingin kanssa.

Olet tässä



Auta ihmisiä hallitsemaan muutokset

Henkilökohtainen Muutospolku -opas auttaa organisaationne ihmisiä:

- Hyödyntämään muutosprosessin luomat mahdollisuudet uusien asioiden ja toimintatapojen kehittämiseen
- Käsittelemään omaa muutosprosessiaan aktiivisesti
- Säilyttämään tilanteen hallinnan koko prosessin ajan
- Rakentamaan henkilökohtaisen muutospolun Päätymisten, Neutraalin alueen ja Uusien aloitusten läpi
- Toimimaan tuloksellisesti prosessin kaikissa vaiheissa
- Hyödyntämään ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojaan muutoksen käsittelyssä

Yksilön hyödyt:

- Turvallisuuden tunne
- Tunne tilanteen hallinnasta
- Selkeä prosessi
- Kokonaisuuden parempi hahmottuminen
- Mahdollisuus henkilökohtaiseen prosessointiin
- Vähemmän kitkaa ja ristiriitoja
- Vähemmän muutosvastarintaa työympäristössä
- Muutospolku -opas antaa tukea koko prosessin ajan

Käyttökohteita:

- Yleinen muutoskyvykkyyden kehittäminen
- Muutosjohtamisen kehittäminen
- Muutos tilanteiden hyödyntäminen
- Uusien työprosessien käyttöönotto
- Uusiin kilpailuhaasteisiin vastaaminen
- Uusien teknologioiden käyttöönotto
- Uuteen toimipaikkaan siirtyminen
- Strategian muutokset
- Yritysfuusiot ja yhtiöittämiset
- Organisaatiomuutokset
- Leikkaukset
- Henkilökohtaiset muutosprosessit

Organisaation hyödyt:

- Nopeampi ja hallitumpi muutosprosessi
- Henkilöstön suurempi sitoutuneisuus
- Muutosvastarinnan kääntyminen kehittymishalukkuudeksi
- Muutosprosessin kivuttomampi läpivienti
- Tuloksellinen toiminta prosessin kaikissa vaiheissa
- Organisaatiokulttuurin kehittyminen tukevammaksi ja avoimmemmaksi
- Innovatiivisuuden lisääntyminen
- Vähemmän kitkaa ja ristiriitoja
- Korkeampi tuottavuus



- ➔ Tarkastele muutosta sisäisesti, tunteiden avulla
- ➔ Varaa aikaa henkilökohtaiseen muutosprosessiin
- ➔ Käy läpi päätymiset, neutraali alue ja uudet aloitukset

Olet tässä





Ihmissuhde- ja Vuorovaikutustaidot

Personal Profile System®

2800 SARJA

Ymmärrä paremmin itseäsi ja muita

Personal Profile System auttaa sinua ymmärtämään itseäsi ja muita eri tilanteissa. Tunnistat oman käyttäytymisprofiilisi ja toimintaympäristön, jossa olet parhaimmillasi. Samalla opit ymmärtämään eri ihmisten erilaisia käyttäytymismalleja ja sitä toimintaympäristöä, missä heidän tuottavuutensa ja yhteistyökykynsä on parhaimmillaan.

Personal Profile System ei ole testi. Et voi onnistua tai epäonnistua. Parasta profiilia ei ole olemassakaan. Tutkimustulokset tukevat sitä johtopäätöstä, että tehokkaimmat ihmiset tuntevat itsensä, tunnistavat kunkin tilanteen vaatiman toimintatavan ja sopeuttavat omaa toimintaansa tilanteen vaateisiin.

Personal Profile System antaa sinulle mahdollisuuden:

- tunnistaa oman "käyttäytymisprofiilisi"
- hyödyntää oman käyttäytymisesi vahvuudet
- lisätä eri käyttäytymistyylien ymmärrystä
- ennakoita ja minimoida mahdolliset konfliktit muiden kanssa

DISC®
Dimensions of Behavior

NIMI PÄIVÄYS

VASTAUS FOKUS

© Copyright 1994, Inscape Publishing, Inc. Oikeudet Suomessa Mikos Learning Programs. Kaikki oikeudet pidätetään.

inscape publishing

Kuinka voimme lisätä ymmärrystä, hyväksyntää sekä luottamusta ja kehittää näin yhteistyötä?

DiSC® -käyttäytymismalliin pohjautuva PPS® -profiili tarjoaa mahdollisuuden tarkastella neutraalisti käyttäytymiseen liittyviä asioita. Se auttaa ihmisiä tarkastelemaan käyttäytymistä neljän pääulottuvuutensa avulla:

Hallitsevuus

Vaikuttavuus

Vakaus

Tunnollisuus

PPS® -profiili on monitasoinen kehitysmistyökalu, joka auttaa yksilöitä arvioimaan, missä määrin he soveltavat kutakin käyttäytymisulottuvuuttaan tietyssä tilanteessa. Tämän prosessin myötä he saavat uusia näkökulmia käyttäytymiseensä ja voivat lähteä miettimään, millaisissa tilanteissa heidän ehkä tulisi sopeuttaa nykyistä tapaansa toimia. Ihmiset sopeuttavat käyttäytymistään todennäköisemmin silloin, kun he tiedostavat nykyiset käyttäytymistapumuksensa ja niiden kehittämismahdollisuudet.

PPS® -profiili perustuu vahvoihin taustateorioihin. Se on validoitu Suomen kieleen ja kulttuuriin ja toimii luotettavasti antaen yhteisen kielen ihmisten käyttäytymisen käsittelemiseen ja oppimiseen koko organisaatiossa. Yli 30 miljoonaa ihmistä ympäri maailmaa on PPS® -profiilin avulla löytänyt avaimia tuloksellisempaan kommunikointiin ja ihmissuhteisiin.

Suurin osa päivittäisistä toimistamme on vuorovaikutusta muiden kanssa. Se kuinka hyvin onnistumme vuorovaikutustilanteissamme määrittelee melko suoraan kuinka tuloksellista on toimintamme. Meillä kaikilla on oma yksilöllinen tapamme ajatella, tuntea ja toimia. Oma yksilöllinen käyttäytymistyyliimme vaikuttaa suuresti tapaamme työskennellä ja kykyimme tulla toimeen toisten kanssa. Luotettavan ja käytännönläheisen mallin avulla meillä on kuitenkin mahdollisuus tunnistaa ja ymmärtää sekä omaa että muiden käyttäytymistä. Tämän ymmärryksen avulla pystymme kehittämään yhteistyötämme muiden kanssa.

Olet tässä



Auta ihmisiä kehittämään tunneälyään

PPS -profiili auttaa organisaatiosi ihmisiä:

- Tiedostamaan oman käyttäytymisensä vaikutukset
- Ymmärtämään toisten käyttäytymistä
- Rakentamaan luottamuksellisia suhteita
- Tiedostamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan
- Hallitsemaan omien käyttäytymistaipumustensa ja työroolinsa väliset haasteet
- Kehittämään yhteistyötä
- Rakentamaan tuottavampia tiimejä
- Toimimaan tuloksellisemmin esimiehinä
- Ymmärtämään asiakkaiden käyttäytymistä ja vastamaan siihen oikein

Yksilön hyödyt:

- Omien vahvuuksien tiedostaminen ja hyödyntäminen
- Onnistuneemmat vuorovaikutustilanteet
- Omien johtamistaipumusten ymmärtäminen
- Lisääntynyt ymmärrys käyttäytymisestämme ja niihin vaikuttavista asioista
- Oman joustavuuskyvyn lisääntyminen
- Paremmat ihmissuhteet
- Luottamuksen lisääntyminen
- Luontevampi toiminta
- Parempi yhteistyö
- Toimivammat tiimit
- Vähemmän turhautumista ja ristiriitoja

Käyttökohteita:

- Yleinen ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen
- Ihmissuhteiden vahvistaminen
- Ihmisten vahvuuksien hyödyntäminen
- Erilaisuuden ymmärtämisen ja hyödyntämisen lisääminen
- Esimiestoiminnan kehittäminen
- Motivointitaitojen kehittäminen
- Asiakaspalvelun kehittäminen
- Myynnin tuloksellisuuden kehittäminen
- Dialogin kehittäminen
- Esimies-alaiskeskustelujen kehittäminen
- Tiimityön kehittäminen
- Kommunikoinnin parantaminen
- Ristiriitojen ja stressin vähentäminen

Organisaation hyödyt:

- Tukevampi työympäristö
- Parempi kommunikointi
- Ristiriitojen ja konfliktien väheneminen
- Toiminnan tuloksellisuuden lisääntyminen
- Parempi asiakastyytyväisyys
- Myynnin kehitys
- Johtamiskulttuurin kehittyminen
- Ihmisten vahvuuksien parempi hyödyntäminen
- Esimies-alaiskeskustelujen kehittyminen
- Johtajien toiminnan tehostuminen
- Toimivammat tiimit
- Parempi ilmapiiri



- ➔ Lisää itsetuntemusta
- ➔ Ymmärrä muita paremmin
- ➔ Lisää joustavuutta ja rakenna ihmissuhteita

Olet tässä





Lisää työkaluja ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen käytännössä:

PPS® for Windows -ohjelmisto

PPS® for Windows -ohjelmisto tarjoaa organisaatiolenne mahdollisuuden käyttää valdoidtua ohjelmistopohjaista profilointityökalua oman organisaationne kehittämässä. Kaikki mitä edellisellä aukeamalla kerrottiin PPS® -profiilista paperimuodossa, pätee myös tähän ohjelmistoon. Tämän lisäksi siinä on monia hyödyllisiä ominaisuuksia.

Enemmän tietoa henkilöiden kehittämisen tueksi

PPS® -ohjelmistoversio tarjoaa yksityiskohtaisempaa ja personoidumpaa tietoa. Tämä tieto auttaa yksilöitä ja tiimejä soveltamaan oppimaansa erilaisissa työtehtävissä. Perusprofiili ja lisäosiot antavat tietoa henkilön käyttäytymisen useista eri osa-alueista:

- *Yleiset käyttäytymispiirteet*
- *Vahvuudet ja kehittymisalueet*
- *Motivoivat tekijät ja motivaatiota heikentävät tekijät*
- *Kuinka luoda myönteinen ilmapiiri*
- *Miten henkilöä tulee johtaa*
- *Millainen henkilö on esimiehenä*
- *Miten henkilöä tulee tukea myynnissä*
- *Millainen henkilö on myyjänä*

Hyödynnä ohjelmisto myös organisaation kehittämässä:

Hyödynnä ohjelmiston ominaisuudet täysimääräisesti myös organisaation kehittämässä. Seuraavassa luettelossa on esimerkkejä käyttömahdollisuuksista:

- Tiimi -osion avulla voit yhdistää samassa työryhmässä toimivien ihmisten profiileja ja kuvauksia. Näin saa yhdellä silmäyksellä kuvan ryhmän vahvuuksista ja kehittymisalueista.
- RBA -osion avulla voitte laatia ihmisten työroolikuvausten perusteella optimaalisia rooliprofiileja, joihin ihmiset voivat verrata omia käyttäytymisaipeuksiaan ja miettiä, kuinka heidän tulisi sopeuttaa omaa käyttäytymistään roolin vaatimusten mukaan.
- IPPS -osion avulla henkilö voi oman arvionsa lisäksi pyytää myös työtovereitaan arvioimaan itseään ja näin oppia, kuinka muut kokevat hänen käyttäytymisensä.

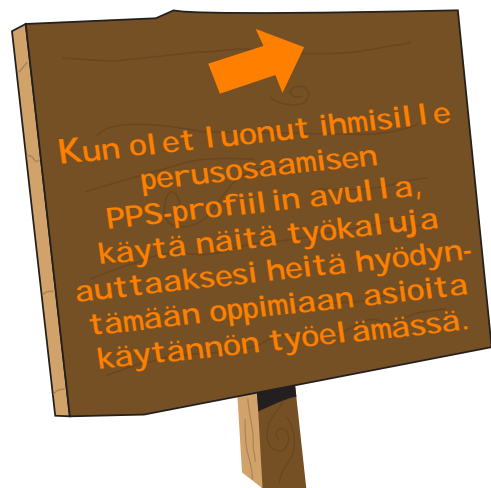
Pelit:



PikaDiSC® -peli

PikaDiSC® on ainutlaatuinen korttipeli, joka lisää vuorovaikutusta ja tehostaa oppimista. PikaDiSC® on uudenlainen, nopea ja yksinkertainen tapa esitellä ihmisten erilaista käyttäytymistä DiSC® -käyttäytymistyyliin mukaisesti. Peli on hauska, joustava ja antaa osanottajille mahdollisuuden tutustua toisiinsa luontevassa ilmapiirissä.

Käytä PikaDiSC® -peliä ilmapiirin luonnissa sekä hauskoissa ja vuorovaikutteisissa harjoituksissa.



Olet tässä



Pelejä ja toimintasuunnitelmia



DiSC® Käytännön Vuorovaikutustaidot -lautapeli
DiSC® Käytännön Vuorovaikutustaidot -lautapeli soveltuu erinomaisesti opittujen asioiden syventämiseen ja harjoitteluun. Se antaa osallistujille hauskan tavan oppia ja harjoitella ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja DiSC® -mallin tukemana erilaisissa tilanteissa. Pelissä voi valita jonkin neljästä osiosta:

1. *Myyntitilanteet*
2. *Asiakaspalvelutilanteet*
3. *Johtamistilanteet*
4. *Tiimityöskentelytilanteet*

Tämä peli todellakin osallistaa ihmiset roolipelien ja ryhmäharjoitteiden avulla. Ihmiset oppivat käytännössä tunnistamaan erilaisia käyttäytymistyyliä ja mukauttamaan omaa käyttäytymistään tarpeen vaatiessa. Osallistujat toimivat yhdessä vuoroin mukauttaen käyttäytymistään, vastaten kysymyksiin ja harjoitellen roolipelien avulla eri käyttäytymistyyliä.

Käytännön toimintasuunnitelmat:

DiSC® Johtamistoimintasuunnitelma

Tämän käytännönläheisen työkalun avulla esimiehet voivat rakentaa yksilöllisiä johtamissuunnitelmia ja kehittää samalla kykyään ottaa johdettavat yksilöllisesti huomioon. Johtamistoimintasuunnitelma yhdistää DiSC® -osaamisen ja tilannejohtamisen käytännön toiminnaksi. Esimiehen tulee arvioida ensin johdettavan vahvin käyttäytymistyyli sekä taito- ja motivaatiotaso. Näiden tietojen avulla hän pystyy sitten suunnittelemaan henkilölle parhaiten sopivan johtamisstrategian.



DiSC® Myyntitoimintasuunnitelma

DiSC® Myyntitoimintasuunnitelmien avulla ihmiset pystyvät hyödyntämään DiSC® -mallin kautta saamia taitoja myyntiprosessiin tunnistamalla asiakkaidensa ”mukavuusalueet” ja mukauttamalla omaa toimintaansa näiden mukaisesti. Toimintasuunnitelmien avulla myyjät voivat konkreettisesti miettiä parhaat lähestymistavat myyntiprosessin eri vaiheisiin ja näin tehostaa työskentelyään sekä asiakkaan tarpeiden selvittämisessä että täyttämässä. Samalla asiakastyytyväisyyskin lisääntyy.

DiSC® Asiakaspalvelutoimintasuunnitelma

Saavuttaaksemme asiakkaan luottamuksen meidän tulee tunnistaa asiakkaan tarpeet sekä kuinka hän toivoisi itseään palveltavan. Asiakaspalvelutoimintasuunnitelmien avulla ihmiset pystyvät hyödyntämään DiSC® -mallin kautta saamia taitoja tunnistamalla asiakkaiden ”mukavuusalueet” ja mukauttamalla omaa toimintaansa näiden mukaisesti. Toimintasuunnitelmien avulla he voivat miettiä parhaat lähestymistavat jokaiseen palveluprosessin vaiheeseen asiakkaan ”mukavuusalueiden” mukaisesti, täyttää asiakkaan tarpeet helpommin ja näin lisätä asiakastyytyväisyyttä



Henkilökohtainen Tehokkuus

Henkilökohtainen Tehokkuus® -profiili

Kuinka voit tehostaa toimintaasi

Informaatiotulva, lyhentyneet määräajat, kilpailevat prioriteetit, loputtomat kokoukset, keskeytykset ja kasvavat laatuvaatimukset ovat esimerkkejä nykyisistä tehokkuuden haasteista. Vuorokaudessa on kuitenkin yhä sama määrä tunteja kuin ennenkin. Henkilökohtainen Tehokkuus® -profiili auttaa voittamaan nämä haasteet opastamalla sinua päivittäisen tehokkuuden käytännön taidoissa.

12 keinoa, joiden avulla voit tehostaa työskentelyäsi ja nauttia elämästäsi:

- Kehitä: "Minä voin" -asenne
- Aseta selkeät tavoitteet
- Opi laittamaan asiat tärkeysjärjestykseen
- Analysoi ajankäyttöäsi
- Tehosta toimintaasi suunnittelulla
- Opi aikatauluttamaan asiat
- Hallitse keskeytykset
- Tehosta kokouksia
- Opi hallitsemaan tietoa
- Kehitä delegointia
- Pääse irti viivytystä
- Kehitä tiimin ajankäyttöä

NIMI _____ PÄIVÄYS _____

TEKLÄT: Dr. Larry Baker ja Merrill Douglass

© Copyright Inscape Publishing Inc.
Oikeudet Suomessa Mikos Learning Programs.
Kaikki oikeudet pidätetään.

inscape publishing

Nykytilan arviointi ja kehitysresurssit samassa työkalussa

Henkilökohtainen Tehokkuus -profiilin avulla yksilö voi helposti peilata nykyisten toimintamalliensa vahvuuksia ja kehittymisalueita. Tämän tietoisuuden avulla ihmiset voivat keskittyä kehittämään heille olennaisia osa-alueita. Työkirjassa on valmiit ohjeet toiminnan kehittämiseen 12 avainalueella:

- Asenteet
- Tavoitteet
- Prioriteetit
- Analysointi
- Suunnittelu
- Aikataulutus
- Keskeytykset
- Kokoukset
- Tiedonhallinta
- Delegointi
- Viivytely
- Tiimityö

Tee oikeita asioita!

Henkilökohtainen Tehokkuus -profiili auttaa ihmisiä myös käyttämään tehokkaammin erilaisia suunnittelun ja ajanhallinnan työkaluja, jotta he saavuttaisivat paremman hallinnan päivittäisessä toiminnassaan.

Tavoitteellinen toiminta ja oikeiden asioiden tekeminen oikeaan aikaan ovat tehokkuutemme perusasioita nykyajan työympäristössä. Kaikilla on varmasti riittävästi tekemistä, mutta osaammeko aina keskittyä niihin tehtäviin, joiden avulla saisimme aikaan parhaan tuloksen? Voimme mielestämme olla jopa hyvinkin tehokkaita, mutta onko toimintamme "synkronissa" muiden työtovereittemme kanssa? Tavoitteellisuus, priorisointi ja tehokas ajanhallinta ovat perusasioita yksilön ja organisaation suoritusten johtamisessa. Nykyään paineet löytää innovatiivisia keinoja saavuttaa tavoitteet, huomioida kilpailutilanne, reagoida nopeasti asiakkaiden tarpeisiin ja nauttia elämästä myös työn ulkopuolella ovat aina vain suuremmat. Päivittäisten haasteiden kohtaaminen vaatii selkeät, yksilölliset toimintamallit, joiden kehittämiseen tämä työkalu on rakennettu.

Olet tässä

10

Auta ihmisiä tekemään oikeita asioita oikeaan aikaan.

Henkilökohtainen Tehokkuus -profiili auttaa organisaatiosi ihmisiä:

- Toimimaan tavoitteellisemmin
- Tunnistamaan olennaiset tehtävät paremmin
- Keskittymään tärkeimpiin asioihin
- Analysoimaan omaa toimintaansa
- Toimimaan suunnitelmallisemmin
- Aikataulutamaan asiat paremmin
- Hallitsemaan keskeytyksiä
- Toimimaan tehokkaammin kokouksissa
- Hallitsemaan tietovirtaa paremmin
- Delegoimaan menestyksellisemmin
- Vähentämään viivyttelyä
- Linkittämään oman toimintansa paremmin yhteen toisten kanssa

Yksilön hyödyt:

- Ajanhallintasi kehittyi
- Kiire vähenee
- Tuottavuutesi lisääntyy
- Hallinnan tunne lisääntyy
- Työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen helpottuu
- Löydät uusia tapoja viivyttelyn voittamiseen
- Saat uusia työkaluja toiminnan tueksi
- Asiat sujuvat entistä joustavammin toisten kanssa
- Stressi vähenee

Käyttökohteita:

- Tuottavuuden kehittäminen
- Tavoitteellisen toiminnan kehittäminen
- Toiminnan tehokkuuden kehittäminen
- Ajanhallinnan kehittäminen
- Työpaineiden tasoittaminen
- Laadun varmistaminen
- Uusien työprosessien käyttöönotto
- Tiimien yhteistoiminnan kehittäminen
- Uusiin kilpailuhaasteisiin vastaaminen
- Strategioiden maastouttamisen tukeminen
- Organisaatiomuutokset

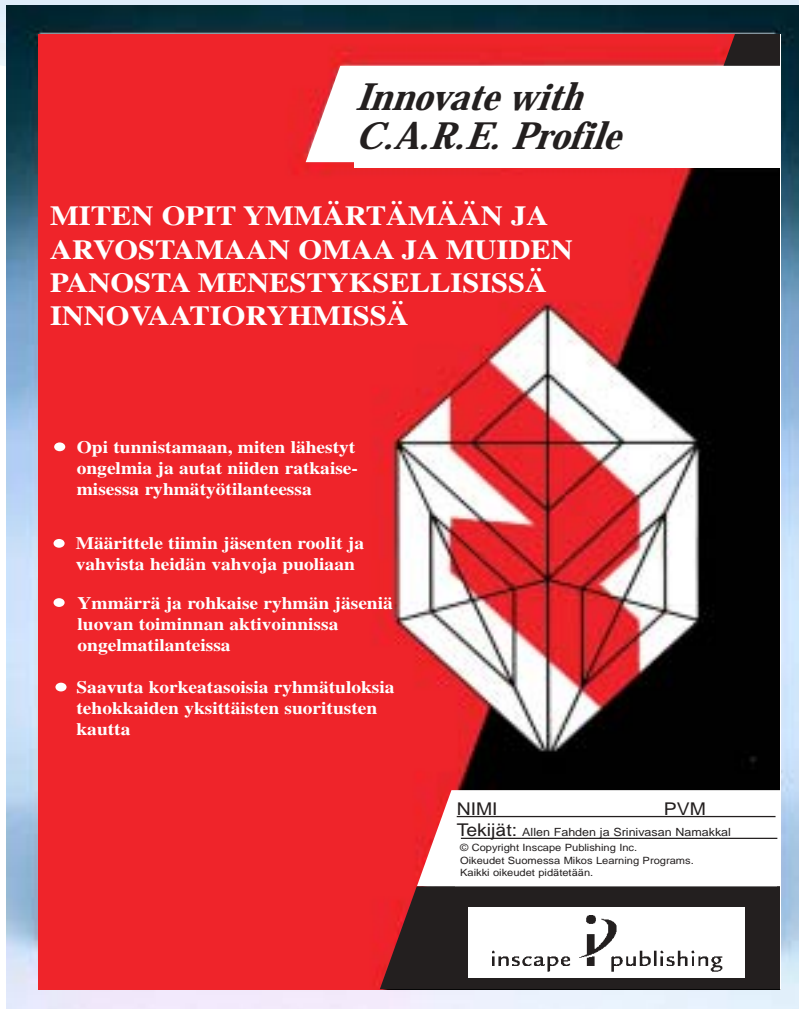
Organisaation hyödyt:

- Ihmiset toimivat paremmin yhteisten tavoitteiden mukaisesti
- Tuottavuus paranee tehokkaamman toiminnan myötä
- Vastuullisuus paranee
- Suunnitelmallisuus lisääntyy
- Ennustettavuus paranee
- Aikataulut pitävät paremmin
- Kommunikointi kehittyi
- Tavoitteet toteutuvat todennäköisemmin
- Työympäristö on toimivampi
- Ihmiset ovat tyytyväisempiä
- Luotettavuuden kehittyminen heijastuu sidosryhmiin



- ➔ Analysoi toimintaasi
- ➔ Päätä mitä haluat saavuttaa
- ➔ Määrittele prioriteetit, saavuta tavoitteet

Olet tässä



Menestyvien työryhmien jäsenet eivät tee samoja asioita samaan aikaan. He tekevät oikeita asioita oikeaan aikaan. Yksilöt hoitavat omat määritellyt osuutensa, ja kaikki työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Koska organisaatioiden täytyy vastata entistä nopeammin kiristyneen kilpailun myötä nousseisiin kehitysvaateisiin ja jatkuvaan uudistumiseen, täytyy myös innovoinnin, ongelmanratkaisun, kehittymisen ja kaiken yhteistoiminnan toimia entistä nopeammin ja saumattomammin. Siksi on tärkeää, että ymmärrämme ja hyödynnämme yksilöiden vahvuudet mahdollisimman hyvin.

Löydä ihmisille sopivimmat roolit

C.A.R.E® -profiili määrittelee viisi avainroolia, joista innovatiivinen työryhmä muodostuu:

Ideoija: Kehittelee alkuperäiset ideat, näkee asiat laajemmin. Luovuttaa mielellään ideansa muiden kehitettäväksi.

Edistäjä: Tunnistaa uusista ajatuksista ne ideat, jotka ovat käytännössä toteuttamiskelpoisia. Tukee uusien asioiden eteenpäinvientiä ja kehittää keinoja niiden toteuttamiseksi.

Jalostaja: Haastaa ja analysoi ideat mahdollisten ongelmien varalta sekä kyseenalaistaa niitä varmistaakseen ideoiden toteuttamiskelpoisuuden.

Toteuttaja: Tekee pohjatyön toteuttamista varten, huomioi yksityiskohdat ja vie tehtävän aina valmiiksi asti.

Järjestelijä: Työskentelee innovointiprosessissa varmistaen, että asiat etenevät ja ihmiset vievät prosessia eteenpäin rakentavasti.

Ihmisten yksilöllisten vahvuuksien tiedostaminen mahdollistaa erittäin suorituskykyisten työryhmien rakentamisen Z-prosessin avulla. Tämä käytännönläheinen menetelmä selkeyttää roolit ja prosessin sekä varmistaa kehitysprosessien tuloksekkaan etenemisen.

Hyödynnä yksilöiden vahvuudet ryhmässä

C.A.R.E[®] -profiili auttaa organisaatiosi ihmisiä:

- Tunnistamaan yksilölliset vahvuudet ja lähestymistavat ryhmätyössä
- Selventämään tiiminjäsenten rooleja
- Vahvistamaan jokaisen tiiminjäsenen työpanosta
- Lisäämään ryhmäprosessien tehokkuutta ja tuottavuutta
- Tiedostamaan innovointiprosessin avainkohdat
- Hyödyntämään toisten vahvuuksia

Yksilön hyödyt:

- Selkeämmät toimintamallit
- Kehittymisen arvostaminen
- Kehitysprosessien eteneminen
- Erilaisuuden arvostaminen
- Omien ja muiden vahvuuksien parempi hyödyntäminen
- Tukevampi ja avoimempi työympäristö
- Sujuvampi yhteistyö
- Vähemmän kitkaa ja ristiriitoja
- Yksilöllisten toimintamallien arvostaminen

Käyttökohteita:

- Jatkuvan kehittämisen lisääminen
- Työryhmien ja tiimien toiminnan kehittäminen
- Innovatiivisuuden lisääminen
- Uusiin kilpailuhaasteisiin vastaaminen
- Muutostilanteiden hyödyntäminen
- Yksilöiden vahvuuksien hyödyntäminen
- Erilaisuuden arvostamisen vahvistaminen
- Yhteistyön kehittäminen

Organisaation hyödyt:

- Työryhmien toimintaprosessit kehittyvät
- Kehitysprosessit nopeutuvat
- Laatu paranee
- Tuottavuus paranee tehokkaamman toiminnan myötä
- Jatkuva kehittäminen lisääntyy
- Ihmiset toimivat paremmin yhteisten tavoitteiden mukaisesti
- Ihmisten vahvuudet osataan hyödyntää paremmin
- Uusien asioiden kehittyminen helpottuu
- Innovatiivisuus lisääntyy
- Muutosvastarinta pienenee

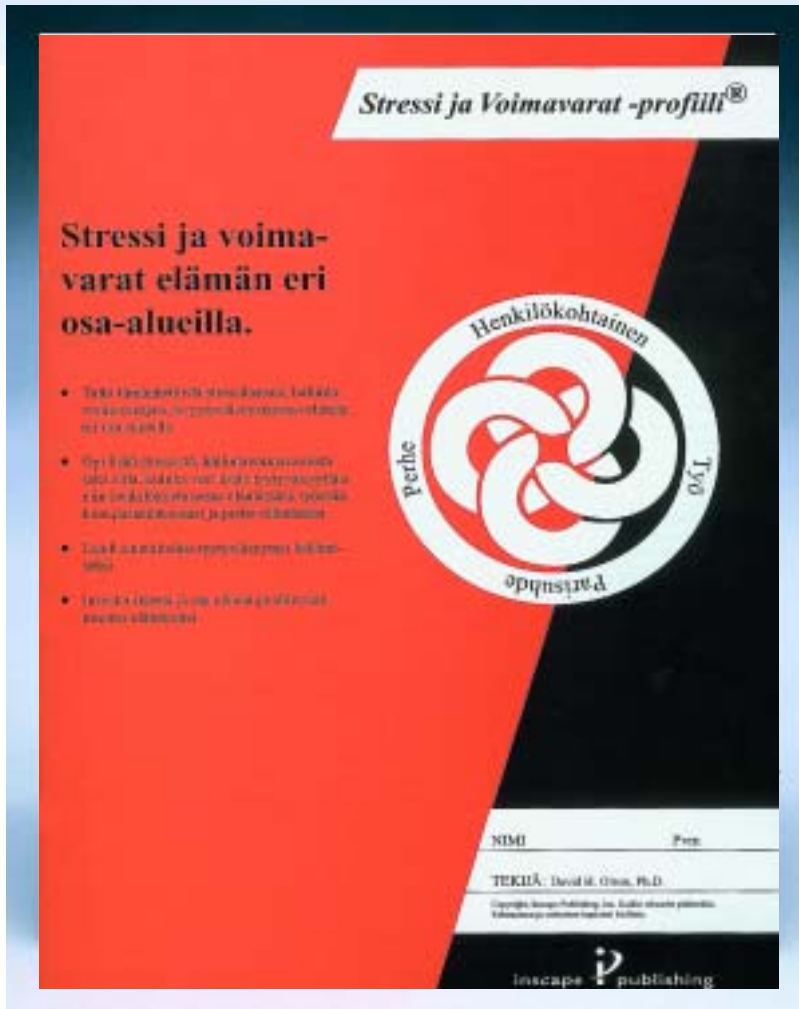


- ➔ Tue innovatiivisuutta
- ➔ Hyödynnä eri ihmisten vahvuudet
- ➔ Muuta innovatiivisuus käytännön toiminnaksi

Olet tässä



Stressi ja Voimavarat



Löydä ihmissuhteiden merkitys voimavarana

Tutkimukset osoittavat, että ihmiset, jotka rakentavat ja käyttävät ihmissuhteita voimavaranaan, onnistuvat stressin hallinnassa paremmin, kuin ihmiset jotka turvautuvat stressinhallinnassa esimerkiksi pelkäänsä itsenäiseen tilanteen hallintaan tai ravintoon ja liikuntaan. Ihmissuhteisiin liittyvien voimavarojen neljä osa-alueita ovat:

Ongelmanratkaisu – Kyky hallita vaikeat tilanteet ja tehdä rakentavia muutoksia niiden ratkaisemiseksi.

Kommunikointi – Taito jakaa ajatuksia ja tunteita toisten kanssa molemminpuolisen ymmärryksen lisäämiseksi vaikeissakin olosuhteissa.

Läheisyys – Kyky kohdata ihmiset myös tunnetasolla ja ymmärtää sekä jakaa asioita heidän kanssaan.

Joustavuus – Avoimuus ja kyky kohdata uusia tai odottamattomia tilanteita.

Stressi ja Voimavarat -profiilin avulla ihmiset voivat näin määritellä tärkeimmät kehitysalueensa ja laatia itselleen oman suunnitelman hallinta-voimavarojensa lisäämiseksi.

H *Hyvä ja paha stressi! Ihmiset toimivat parhaimmillaan, kun heillä on sopivasti haasteita. Jos haasteet kuitenkin kasvavat liian suuriksi, ihmiset joko käyvät ylikierroksilla tai ahdistuvat. Hallitakseen stressin negatiivisia vaikutuksia ihmisten tulee oppia tasapainottamaan elämäänsä niin työssä kuin henkilökohtaisessa elämässäänkin. Stressi ja Voimavarat -profiili on yksilöllinen oppimisväline, joka käsittelee elämämme neljää osa-alueita: Henkilökohtaista elämää, Työtä, Parisuhdetta ja Perhettä. Osallistujat saavat tärkeää tietoa siitä, kuinka yhdellä alueella esiintyvä stressi voi vaikuttaa muihin alueisiin, kuinka yhden alueen voimavarojen avulla voidaan vähentää stressiä toisilla alueilla sekä kuinka stressi, voimavarat ja yleinen tyytyväisyys liittyvät toisiinsa.*

Olet tässä

Lisää tyytyväisyyttä ja tuottavuutta

Stressi ja Voimavarat -profiili auttaa organisaatiosi ihmisiä:

- Löytämään yksilölliset stressinaiheuttajat jokaiselta elämän osa-alueelta
- Oppimaan kuinka yleiset, jokapäiväiset stressinaiheuttajat voidaan minimoida
- Hyödyntämään omia voimavarojaan niiden stressinaiheuttajien kanssa, joita ei voi poistaa
- Kehittämään uusia ratkaisumalleja
- Kommunikoimaan tehokkaammin ajatuksiaan ja tunteitaan
- Kehittämään kykyään kohdata ihmiset myös tunnetasolla
- Kehittämään avoimuuttaan ja kykyään kohdata uusia tai odottamattomia tilanteita
- Rakentamaan toimintasuunnitelman omien voimavarojen hyödyntämiseksi ja kehittämiseksi

Yksilön hyödyt:

- Tietoisuus ja hallinnan tunne lisääntyy
- Työelämän ja muun elämän tietoinen tasapainottaminen helpottuu
- Ongelmanratkaisukyky kehittyy
- Kommunikointi kehittyy
- Oppii löytämään läheisyyttä ja hyödyntämään sitä
- Oppii toimimaan joustavammin
- Oppii hyödyntämään voimavarojensa vahvuuksia elämän eri osa-alueilla
- Tyytyväisyyden lisääntyminen kaikilla osa-alueilla
- Henkisen hyvinvoinnin kasvamisen kautta myös fyysinen hyvinvointi kasvaa

Käyttökohteita:

- Työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin kehittäminen
- Stressin negatiivisten oireiden ennaltaehkäisy
- Työilmapiirin kehittäminen
- Tuottavuuden kehittäminen
- Työpaineiden tasaaminen
- Esimiestaitojen kehittäminen
- Muutoskyvykkyyden kehittäminen
- Ihmisten auttaminen tasapainottamaan työelämäänsä ja henkilökohtaista elämäänsä
- Stressipohjaisista sairauksista johtuvien hoitokulujen vähentäminen
- Ikääntyvien työntekijöiden tukeminen

Organisaation hyödyt:

- Yksilöiden jaksamisen parantuminen
- Poissaolojen väheneminen
- Keinoja loppuunpalamisen ennaltaehkäisyyn
- Työelämän ja muun elämän tasapainottamisesta tuleva työtyytyväisyyden lisääntyminen
- Yksilön motivaation lisääntyminen yrityksen osoittaman arvostuksen kautta
- Oma-aloitteisuuden, innovaatiokyvyn ja ongelmanratkaisutaitojen tehostuminen tasapainon myötä
- Työilmapiirin paraneminen ja tuottavuuden lisääntyminen
- Tyytyväisyyden lisääntyminen kaikilla osa-alueilla
- Vaihtuvuuden väheneminen



- ➔ Tunnista stressinaiheuttajat ja voimavarasi eri alueilla
- ➔ Löydä ihmissuhteiden merkitys voimavarana
- ➔ Rakenna toimintasuunnitelma voimavarojen hyödyntämiseksi

Olet tässä



Tietoja Inscape Publishingista

Tuotteiden laatu, luotettavuus ja taustatutkimukset

Inscape Publishing on sitoutunut ylläpitämään korkeita laatuvaatimuksia instrumenttien kehityksessä ja käytösovelluksissa. Profiilimme täyttävät seuraavat laatuvaatimukset:

- *Vahva perustutkimus*
- *Tutkimuksilla varmistetut mallit*
- *Validiteetti*
- *Reliabiliteettilukemat vähintään 0,70*
- *Asteikot sovitettu nykyisen väestön mukaisesti*
- *Oikeat ja käytännönläheiset sovellukset*
- *Aktivoi ihmiset oppimaan*
- *Helppo täyttää ja tulkita*
- *Luottamuksellinen*
- *Palaute ei tuomitse*
- *Sovitettu Suomen kieleen ja kulttuuriin*
- *Suomalainen validointitutkimus*

Instrumenttien suomalaiset tutkimusraportit saat MLP Oy:stä.

Tuotteiden kielellinen ja kulttuurillinen sovitus sekä validointitutkimukset

Inscape Publishing työskentelee kansainvälisesti lisensoitujen yhteistyökumppaneiden kanssa, jotta käännetyt tuotteet ovat kielen ja kulttuurin osalta laadukkaita ja luotettavia. Tämä sitoumus on tuonut yhtiölle maailmanlaajuisen maineen korkealaatuisten kehittämisinstrumenttien tuottajana. Suomessa Inscape Publishingin edustajana toimii MLP Oy.

Tekijänoikeudet

Kaikki Inscape Publishingin tuotteet, sisältäen profiilit, käsikirjat, valmentajien materiaalit, videot ja elektronisen materiaalin, ovat tekijänoikeuslailla suojattuja. Tekijänoikeussuoja pätee kaikkialla maailmassa. Tuotteemme sisältöä ei saa kopioida, muokata, jäljentää tai kääntää ilman Inscape Publishingin kirjallista lupaa.

Oikeudet ja luvat

Inscape Publishing omaa tekijänoikeudet myös kopioitun materiaaliin: uusintapainoksiin, jatkotuotteisiin, yhteenvetoihin, tiivistelmiin, kokoelmiin, lainauksiin ja käännöksiin. Myös mekaaniset tuotteet, äänitteet, visuaaliset tuotteet, elektroniset tuotteet, dramatisoinnit, dokumentoinnit ja markkinointi, jotka liittyvät tuotteisiin, kuuluvat tekijänoikeuslain piiriin.


MLP Oy omistaa oikeudet kaikkeen suomenkieliseen materiaaliin.

Olet tässä

16

Inscape Publishingin kokonaisuuksien avulla voitte kehittää organisaatiotanne saavuttamaan haluamanne tavoitteet. Seuraavaan taulukkoon on merkitty esimerkkejä eri kokonaisuuksien käyttökohteista:

Ensisijaiset käyttökohteet

	TYÖODOTUKSET	HENKILÖKOHTAINEN MUUTOSPOLKU	IHMISUHDE- JA VUOROVAIKUTUSTAILOT	HENKILÖKOHTAINEN TEHOAKKUUS	TULOKSEKAS INNOVOINTI JA TIIMIDYNAMIIKKA	STRESSI JA VOIMAVARAT
Muutosten hallinta		●	●	●	●	●
Tehokkuus ja tuloksellisuus				●	●	
Johtaminen	●	●	●	●	●	●
Myynti ja asiakaspalvelu			●	●	●	
Tiimitoiminta			●	●	●	
Vuorovaikutuksen kehittäminen	●		●		●	●
Kommunikointi	●		●			●
Itsensä johtaminen		●	●	●		●
Yhteistyö ja työtyytyväisyys	●	●	●	●	●	●
Työpaineiden hallinta	●		●	●		●
Innovatiivisuus		●			●	
Mentorointi/henkilökohtainen valmennus	●	●	●	●	●	●

Esimerkkejä organisaatioista, jotka ovat ottaneet kokonaisuutemme osaksi henkilöstönsä ja liiketoimintansa kehittämisprosesseja:

3M	DaimlerChrysler	Honeywell	Sony Electronics
Arla Foods	Danske Bank	Hoechst-Roussel	Time Warner
AT&T	Ernst & Young	IBM	United States Air Force
Avon	Federal Express	Intel	Qwest
Bang & Olufsen	Ford	John Deere	Xerox
Bon Bon	Fuji Computer Products	MalacoLeaf	VW
Carlsberg	General Electric	Medtronic	Walt Disney
Carlson Wagonlift Travel	Hallmark	Microsoft	
Coca-Cola	Hilti	Saturn	

Varmista tavoitteidenne saavuttaminen – auta ihmisiä hyödyntämään vahvuuksiaan.

Tiedät organisaationne haasteet, mutta
kuinka saat ihmiset kehittämään
asioita oikeaan suuntaan?

Ota Inscape osaksi kehittämisprosessejasi. Olemme olleet lähes 30 vuoden ajan maailman johtavia laadukkaiden ja luotettavien henkilöprofiilien ja käytännönläheisten valmennuskokonaisuuksien tuottajia. Olemme auttaneet kymmeniä miljoonia ihmisiä ympäri maailman löytämään vahvuutensa ja toimimaan entistä tuloksellisemmin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Lisätietoja saat valtuutetulta yhteistyökumppaniltamme:

