

Ihmistuntemus kasvun moottorina

Opas DISC-tyylien hyödyntämiseen johtamisessa ja tiimityössä



Miksi pelkkä kova osaaminen ei riitä?

Kun yritystä skaalataan, suurin pullonkaula ei yleensä ole teknologia, vaan **ihmisten välinen viestintä**. Meillä kaikilla on oma "käyttöjärjestelmämme" – tapa, jolla havainnoimme maailmaa ja reagoimme muihin.

Tässä oppaassa avaamme DISC-mallin avulla, miten tunnistat eri käyttäytymistyyliä ja käännät ne yrityksesi kilpailueduksi. Malli pohjautuu William Moulton Marstonin 1920-luvulla luomaan teoriaan, jota sovelletaan nykyaikaisen tekoälyn avulla.

📌 **Muista:** Skaalautumisen haasteissa viestinnän laatu ratkaisee enemmän kuin tekninen osaaminen.



Mikä on DISC?

DISC ei ole älykkyystesti tai persoonallisuuden syväanalyysi. Se on **työkalu, joka kuvaa havaittavaa käyttäytymistä**. Se vastaa kysymykseen: Miten tämä ihminen toimii ja viestii?

VALVOJA

Dominance / Hallitsevuus

Miten suhtaudumme haasteisiin ja ongelmiin?

ALOITTAJA

Influence / Vaikuttavuus

Miten vaikutamme muihin ja olemme vuorovaikutuksessa?

HUOMIOIJA

Steadiness / Vakaisuus

Miten suhtaudumme toiminnan tempoon ja muutokseen?

VERTAILIJA

Compliance / Tunnollisuus

Miten suhtaudumme sääntöihin ja faktoihin?

VALVOJA – Punainen voima

Tulokset edellä

D-tyyli on suora, päättäväinen ja tavoitehakuinen. Hän haluaa vastauksia kysymykseen **Mitä?**

Vahvuudet

- Nopea päätöksenteko
- Ratkaisukeskeisyys
- Kyky viedä asioita maaliin

Kasvun paikka

Voi vaikuttaa muiden silmissä jyräävältä tai kärsimättömältä.

Skaalaamisessa

D-tyyli on usein se, joka polkaisee kasvun käyntiin, mutta tarvitsee rinnalleen muita varmistamaan laadun.



Case-esimerkki: Myyntijohtaja Mika haluaa nopeasti sulkea kaupan: "Mitä pitää tehdä, että päästään alkuun? Allekirjoitetaan sopimus tänään."

ALOITTAJA – Keltainen energia

Innostus tarttuu



Case-esimerkki: Markkinointipäällikkö Laura aloittaa palaverin: "Hei kaikki! Onpas täällä hyvä meininki! Kuka on mukana seuraavassa tapahtumassa?"

I-tyyli on sosiaalinen, optimistinen ja puhelias. Hän kysyy **Kuka?**

Vahvuudet

- Verkostoituminen
- Muiden innostaminen
- Ideointi

Kasvun paikka

Yksityiskohdat ja rutiinit voivat jäädä huomiotta innostuksen huumassa.

Skaalaamisessa

I-tyyli on loistava myynnissä ja yrityskulttuurin rakentamisessa.

HUOMIOIJA – Vihreä harmonia

Tiimin liima

S-tyyli on luotettava, kärsivällinen ja hyvä kuuntelija. Hän kysyy **Miten?**

Vahvuudet

- Pitkäjänteisyys
- Tiimihengen ylläpito
- Prosessien noudattaminen

Kasvun paikka

Muutokset voivat tuntua stressaavilta ilman riittävää valmistelua.

Skaalaamisessa

S-tyyli varmistaa, että kasvu on kestävä ja että ihmiset pysyvät mukana vauhdissa.



Case-esimerkki: Projektikoordinaattori Anni kysyy kehityskeskustelussa: "Miten voin tukea tiimiä parhaiten tässä muutoksessa?"

VERTAILIJA – Sininen laatu

Faktojen vartija



📄 **Case-esimerkki:** Talousjohtaja Pekka kysyy: "Onko meillä tarkat laskelmat? Miksi tämä ratkaisu on parempi kuin vaihtoehdot A ja B?"

C-tyyli on analyyttinen, tarkka ja looginen. Hän kysyy **Miksi?**

Vahvuudet

- Laadunvarmistus
- Tarkkuus
- Riskien tunnistaminen

Kasvun paikka

"Analyysiparalyysi" eli päätöksenteon hitaus täydellisyysden tavoittelun vuoksi.

Skaalaamisessa

C-tyyli rakentaa ne prosessit ja rakenteet, jotka mahdollistavat monistettavan liiketoiminnan.

Platinasääntö viestinnässä

Kultainen sääntö sanoo: "Kohtele muita kuten haluaisit itseäsi kohdeltavan." **Platinasääntö** kuuluu:

"Kohtele muita, kuten he haluavat tulla kohdelluiksi."

Kun puhut VALVOJALLE

- Ole lyhyt
- Pysy asiassa
- Keskity tuloksiin

Kun puhut ALOITTAJALLE

- Varaa aikaa vapaalle keskustelulle
- Ole innostava
- Älä huku yksityiskohtiin

Kun puhut HUOMIOIJALLE

- Älä kiirehdi
- Perustele muutokset huolella
- Osoita arvostusta

Kun puhut VERTAILIJALLE

- Valmistaudu faktoilla
- Anna kirjallista materiaalia
- Ole täsmällinen

Voittavan tiimin rakentaminen

Skaalautuva yritys ei tarvitse neljää samanlaista johtajaa, vaan **tasapainoisen tiimin**.



Vain VALVOJA-tyylejä

Syntyy konflikteja ja valtataisteluita



Vain ALOITTAJA-tyylejä

On hauskaa, mutta mikään ei valmistu



Vain HUOMIOIJA-tyylejä

Asiat pysyvät ennallaan, kehitys pysähtyy



Vain VERTAILIJA-tyylejä

Virheitä ei tule, mutta vauhti ei riitä kasvuun



Agadon vinkki: Tunnista tiimisi "aukiset". Jos yrityksesi strateginen tavoite on aggressiivinen kasvu, tarvitset VALVOJA- ja ALOITTAJA-energiaa. Jos taas tavoite on toiminnan vakauttaminen ja laatu, vahvista HUOMIOIJA- ja VERTAILIJA-osaamista.

Kohti käytäntöä

Itsetuntemus on johtamisen ensimmäinen askel. Kun tunnistat oman luontaisen tyylisi, opit myös säätelämään sitä tilanteen mukaan.

01

Mikään tyyli ei ole toista parempi

Jokainen DISC-tyyli tuo oman arvokkaan panoksensa tiimiin ja organisaatioon.

02

Meissä kaikissa on kaikkia neljää väriä

Tyylit painottuvat eri tavoin, mutta kukaan ei ole vain yhtä tyyppiä.

03

Menestys syntyy joustavuudesta

Kyky mukautua omasta tyylistä muiden tarpeiden mukaan on avain menestykseen.

Haluatko viedä tiimisi seuraavalle tasolle?

Me Agadolla autamme yrityksiä kasvamaan ja skaalaamaan toimintaansa paitsi prosessien, myös **ihmisten kautta**. Jos haluat syvemmän analyysin tiimisi dynamiikasta tai apua rekrytointeihin, ota yhteyttä.