

Oma polkuni myyjäksi

Jussi Tapola

Opinnäytetyö
Myyntityön koulutusohjelma
2020



Tekijä(t) Jussi Tapola	
Koulutusohjelma Myyntityön koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Oma polkuni myyjäksi	Sivu- ja liitesivumäärä 23 + 3
Opinnäytetyön otsikko englanniksi My own path to salesman	
<p>Opinnäytetyö kuvaa kirjoittajan omaa polkua myyjäksi ja myynnin koulutusohjelman pariin.</p> <p>Johdannossa käydään tarkemmin pohjustusta sille, miksi aihe on valittu. Kirjoittaja on ollut kaksi vuotta opintovapaalla ja työn tavoitteena on ollut paikallaan olemisesta pois pääsy ja löytää suuntaa tulevaan uraan, että mitä se voisi olla.</p> <p>Teoriaosuuteen on valittu kaksi eri teemaa: myyntiprosessi ja huippumyyjän ominaisuudet. Nämä on valittu sen takia, että ne tukisivat kirjoittajan oppimista. Ominaisuuksista käsitellään kuuntelemisen taitoa, asennetta ja ajankäyttöä, sillä koen ne tärkeimmiksi aihealueiksi.</p> <p>Portfolio-osuudessa käsitellään kirjoittajan omaa polkua myyjäksi, nykytilannetta sekä mahdollisia tulevaisuuden suunnitelmia. Suunnitelmaan on myös laitettu kolme kirjoittajaa kiinnostavaa työskentelypaikkaa.</p> <p>Pohdinnassa käydään läpi, miten opinnäytetyön tekeminen on avannut ja luonut ajatuksia tulevaisuuden suhteen. Suunnitelman konkretisoimiseksi on luotu aikataulu kuvio, että tavoitteet menisivät paremmin käytäntöön.</p> <p>Työ on toteutettu aikavälillä helmikuu – maaliskuu 2020.</p>	
Asiasanat Myyntiprosessi, huippumyyjä, henkilökohtainen kasvu, oma tarina, uusi ura	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoitteet ja rajaukset	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne	2
2	Myyntiprosessi	3
2.1	Valmistelu	3
2.2	Aloitus	4
2.3	Tarvekartoitus	4
2.4	Ratkaisun esittäminen	5
2.5	Vastaväitteet	6
2.6	Kauppan päättäminen	6
2.7	Jälkihoito	6
3	Huippumyyjän ominaisuudet	8
3.1	Kuuntelemisen taito	8
3.2	Asenne	9
3.3	Ajankäyttö	9
4	Teorian yhteenveto	10
5	Portfolio ja kehityssuunnitelma – oma tarina	11
5.1	Portfolion toteutus ja aikataulu	11
5.2	Kehittyminen myyjänä peilaten omaa historiaa	11
5.2.1	2010 – Suomen Liikemiesten Kauppaopiston kautta pankkiin	11
5.2.2	2012 – Vauraus Suomi Oy	12
5.2.3	2014 – Danske Bank	13
5.3	Nykytilanne	14
5.3.1	2018 – Haaga-Helia, Myynnin koulutusohjelma	14
5.3.2	Koulun verkostot ja sen tarjoamat mahdollisuudet	15
5.3.3	DiSC	16
5.3.4	CxO Vaikutusvoima 5.0	17
5.4	Tulevaisuuden suunnitelma	17
6	Pohdinta	20
6.1	Tulevaisuuden suunnitelman arviointi	20
6.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	21
6.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	21
	Lähteet	23
	Liitteet	24
1.	DISC profiili	24
2.	Best Seller- Competition	24
3.	CxO vaikutusvoima	24

1 Johdanto

Mikäli yrityksessä ei ole myyntiä, ei ole yritystäkään. Siitä harvemmin puhutaan, mutta myynti on yksi yrityksen tärkeimmistä kulmakivistä, ellei jopa tärkein.

Kun myyntiä on historian saatossa tehty, on huomattu, että eri menetelmin voi saavuttaa parempia myynnillisiä tuloksia. Tästä on muotoutunut myyntiprosessi, jota tarkastelemalla voidaan poimia ja erotella tietyt myynnin vaiheet. Kun nämä vaiheet käydään järjestyksessä onnistuneesti läpi, on todennäköisempää saavuttaa miellyttävä lopputulos.

Tämä opinnäytetyö kertoo kirjoittajan henkilökohtaisen matkan ja kehittymistarinan myynnin parissa, johon hän on jäänyt totaalisen koukkuun. Teorian ymmärtäminen auttaa kirjoittajan kehittymistä kohti ammattimaisempaa myyntiä ja myyntiuraa.

Opinnäytetyö on portfoliotyönä tehty, joka sisältää teorian lisäksi kirjoittajan omaa tekstiä. Tarkoituksena on ollut peilata omaa historiaa ja löytää sitä kautta uutta suuntaa tulevaisuuden uralle sitä kohti, josta saa energiaa. Työ ei saa tuntua vain työtä vaan sitä kohtaan tulee kirjoittajan mielestä oltava jonkinlainen palo. Tyytyväisyys lopettaa kehittymisen, minkälaisessa tilanteessa kirjoittaja on työurallansa tällä hetkellä.

1.1 Tavoitteet ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda hahmotus omasta työurasta finanssialalla ja kehittämisestä myynnin parissa. Oman historian kautta havaita mahdollisia ideoita tulevaisuuden työtehtäviin ja hahmotella kirjoittamisen avulla kiinnostuksen kohteita.

Kehityssuunnitelma on reflektoitu sekä teorian että kirjoittajan omien tuotoksien pohjalta. Teoria pohjautuu useaan kirjallisuuden lähteeseen ja tuotokset ovat kirjoittajan laatimia tekstejä oman työuran alkamisen ja myyntityö koulutusohjelman aikana vuosina 2010 – 2020. Kirjoittajan kehittämisprosessi jatkuu edelleen.

Tarkoituksena on omaa historiaa muistellessa ja peilattaessa päästä syvälle itseensä ja nähdä/ tunnistaa se, mikä kiinnostaa. Kun historiaansa on käynyt läpi, niin lukijakin voisi hyödyntää menetelmää löytääkseen omia taitoja ja ominaisuuksia, joita voi hyväksikäyttää tulevaisuudessa.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen osuus on rajattu kirjoittajan oman kehityksen kannalta tärkeimpiin osa-alueisiin. Tarkoituksena on oppia kirjoittamisen aikana lisää myyntiprosessista ja myyjän ominaisuuksista sekä tämän kautta kehittyä myyjänä lisää myynnin teorian kautta.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön ensimmäinen osio käsittelee myyntiprosessia ja sen kulkua vaiheittain. Myyntiprosessiin on valittu tarkempaan tarkasteluun seitsemän eri osiota, jotka ovat keskeisimmät vaiheet. Toinen teoria osuus käsittelee huippumyynnin ominaisuuksia. Niistä on otanut tarkempaan käsittelyyn kolme eri ominaisuutta, joita kirjoittaja pitää erityisen tärkeänä. Niissä on varmasti myös jokaisella muullakin aina kehitettävää.

Portfolio osio koostuu kolmesta osasta. Ensimmäinen osa kuvaa kirjoittajan kiinnostuksen heräämisestä myynnin parissa eli omaa urapolkua ennen myynnin opiskeluiden aloittamista Haaga-Heliassa. Toinen osio kuvaa havaintoja ja aikaa opintojen parissa. Kolmas osa portfolioista kertoo mahdollisista urasuuntautumisista ja uravalinnoista opintojen jälkeen. Jotta pystyisi haaveilemaan tulevaisuudesta, on pakko tietää, missä on tällä hetkellä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

2 Myyntiprosessi

Myyntiprosessi kuvaa myyntitilanteen etenemistä myyjän ja asiakkaan välillä. Jokaista vaihetta kuvataan erikseen teorian pohjalta ja siinä kerrotaan mitä myyjän kannattaa eri myyntiprosessin vaiheissa tehdä.

Rope (2009, 156) on kiteyttänyt myyntiprosessin b to b puolella 5-vaiheiseen jakoon. Ne ovat valmisteluvaihe, myyntikeskustelu, tarjousvaihe, kaupan päättäminen ja jälkihoito. Hän mainitsee, että ei ole suosinut kovinkaan usea vaiheista prosessia ja on makuasia, kuinka moniin eri vaiheisiin myyntiprosessi on tarkoituksenmukaista pilkkoa. Vaihejakoja on yleensä 4 – 8.

Alanen, Mälkiä, Sell (2005, 69.) kertovat kirjassaan myyntiprosessin olevan 7-vaiheinen, johon kuuluvat: yhteydenotto, valmistautuminen, myyntikeskustelu, asiakkaan tilanteen kartoitus, argumentointi, päätöksen saaminen ja viimeisenä jatkotoimet ja jälkihoito.

Myyntiprosessit jaetaan eri lähteissä useampiin osiin kuin toiset, kuitenkin perusrunko on idealtaan sama. Myyjän tulee hallita kaikki osuudet. Haluan tarkastella tähän seitsemää eri vaihetta.

Valmistelu	Aloitus	Tarve- kartoitus	Ratkaisun esittämi- nen	Vasta- väitteet	Kaupan päättämi- nen	Jälkihoito
------------	---------	---------------------	-------------------------------	--------------------	----------------------------	------------

Kuvio 2. Myyntiprosessin vaiheet

2.1 Valmistelu

Ihan ensimmäisenä tulee ottaa selville millaiselle henkilölle tai yritykselle ollaan myymässä. Kun tiedetään mitä tarpeita asiakkaalla on, tiedetään mitä ja miten hänelle kannattaa myydä. (Uusitalo, Hautamäki 2017)

Kun tapaaminen on saatu tai sovittu asiakaskäynnistä, niin on todella tärkeää suunnitella neuvottelu etukäteen, jotta siitä saataisiin paras mahdollinen tulos irti. Myyntineuvotteluun kannattaa valmistautua tekemällä asiakkaasta asiakasanalyysi, asettamalla tavoite tapaukselle, suunnitella myyntineuvottelun kulku sekä laittaa esittely- ja havaintomateriaalit kuntoon. (Vahvaselkä 2004, 148-150.)

Ilman hyvää valmistelua myyntineuvottelu voi ajalehtia ja olla tyhjän päällä. Tässä tehdään se perusta ja minkä päälle rakennetaan osoitus, että myyjä on tehnyt kotiläksynsä ja on kiinnostunut asiakkaasta sekä tietää missä on kauppaamassa. (Rope 2009, 157.)

2.2 Aloitus

Aloituksen suunnittelu on tärkeää varsinkin uusissa asiakaskohtaamisissa, koska tällöin myyjän on ensimmäisenä myytävä itsensä ja saavuttamaan asiakkaan luottamus. Ensivaikutelman luomisessa monesti ensimmäiset 30 sekuntia ovat ne tärkeimmät, koska tässä ajassa ollaan saatu jo jonkinlainen kuva itsestä luotua. (Vahvaselkä 2004, 153.)

Myös Uusitalo ja Hautamäki (Uusitalo, Hautamäki 2017) mainitsevat ensimmäisten 30 sekunnin tärkeydestä. Ensivaikutelmassa he neuvovat hymyilemään, olemaan ystävällinen ja itsevarma, katsoa silmiin ja kätellä jämäkästi. Kannattaa olla rehellinen ja oma itsensä, sillä ihmisistä näkee suhteellisen helposti, jos joku teeskentelee. (Uusitalo, Hautamäki 2017)

Aloitukseen kuuluu muutamia toimenpiteitä, jotka yleensä edesauttavat mukavan ilmapiirin luomista sekä luottamusta. Tähän kuuluu jämäkkä kädenpuristus kättelyssä ja selkeä esittäytyminen. Ilmapiiri olisi hyvä saada rennoksi, niin alussa voi jutella arkisista asioista, kuten säästä tai yrityksen toimitiloista. Tämän jälkeen on hyvä kerrata tapaamisen lähtötilanne, tarkoitus ja sopia ajankäytöstä. (Alanen, Mälkiä, Sell 2005, 78-79.)

Kun alussa harrastaa pientä small talkia, niin se mahdollistaa tarkkailla hetken asiakasta. Tämä auttaa myyjää luomaan jonkinlaisen henkilökuvan vastapuolesta ja pystyy jatkossa vastaamaan paremmin hänen esittämiin kysymyksiin. (Uusitalo, Hautamäki 2017)

2.3 Tarvekartoitus

Rubanovitch ja Aalto (2007, 77) kertovat, että tarvekartoitus on myyntiprosessin tärkein vaihe, koska tällöin asiakas yritetään saada kiinnostumaan yrityksestä ja sen tarjoamista palveluista tai ratkaisusta. Tarkoitus on saada selville asiakkaan kokonaistarve yksittäisen tuotteen sijaan. On tärkeää ymmärtää, että tuotetta ei vielä tässä vaiheessa esitellä eikä esitellä sen tuomia hyötyjä. Tarvekartoituksessa annetaan asiakkaan puhua, kun myyjä kysyy kysymyksiä. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 77.)

Kun kysymme kysymyksiä, niin on tärkeää kuunnella. Tämä osoittaa asiakkaan arvostamista ja että olemme aidosti kiinnostuneita häntä kohtaan. On tärkeää myös kirjata muistiin asioita, joita tulee esille sekä tarkistaa ja varmistaa tarvittaessa, että on ymmärtänyt asiakasta oikein. (Vahvaselkä 2004, 156.)

Kuuntelutaito on kohtaamisen edellytys, mutta kun kysymme kysymyksiä, niin kartoittaminen tapahtuu avoimilla kysymyksillä, kuten mitä, minkälaisilla, miksi. Oikein asetetut kysymykset aktivoivat asiakkaan mielen. Huono myyjä käyttää suljettuja kysymyksiä, joihin voi vastata helposti vain kyllä tai ei. Olennaista on selvittää asiakkaan tarve ja hakea siihen oikea ratkaisu. (Helsingin Sanomat 2015)

Tarvekartoitukseen on kehitetty erilaisia tekniikoita, että kuinka asiakkaan tarpeita voidaan lähteä selvittämään. Yksi tunnetuimmista on vuonna 1988 Neil Rachamin kehittämä SPIN-malli, joka tulee englannin kielen sanoista Situation (tilanne), Problem (ongelma), Implication (seuraus) ja Need-Payoff (merkitys). Nämä kuvaavat kysymyksiä, joita myyjän kannattaa kysyä kyseisessä järjestyksessä.

Situation	Tilannekysymykset
Problem	Ongelmakysymykset
Implication	Seurauskysymykset
Need-Payoff	Merkityskysymykset

Kuvio 3. SPIN-mallin kysymykset (Best Seller – competition materiaali 2020)

Tilannekysymyksillä on tarkoitus löytää aihealueita, jossa asiakkaalla on tai voisi olla ongelmia. Näitä kysymyksiä ei tule kysyä kovin montaa, koska se saattaa turhauttaa ostajia. Ongelmakysymyksillä on tarkoitus selvittää missä asiakkaalla on ongelmia ratkottavaksi. Seurauskysymyksillä selvitetään, että onko löydetty ongelma kuinka vakava vai ei ja mitä seurauksia ongelmasta aiheutuu. Merkityskysymyksillä selvitetään, että mitä tapahtuisi, jos ongelman seuraukset katoisivat. (Österlund 2016)

2.4 Ratkaisun esittäminen

Tässä vaiheessa on myyjän vuoro puhua. Ratkaisun esittäminen tapahtuu tarvekartoituksen pohjalta ja myyjä esittelee niitä tuotteen tai palvelun piirteitä, jotka kiinnostivat asiakasta. Tuotteen ominaisuusluettelon sijaan tulee esitellä tuotteesta tulevat hyödyt asiakkaalle. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 98)

Juhola mainitsee (Juhola 2015), että myyjän tulee kysymyksillään vedota asiakkaan älyyn ja tunteisiin, koska päätökset monesti tehdään lopulta tunnepohjalta. Näin ollen, tulee osata ottaa esille ne asiat, mitkä asiakasta huolestuttavat. (Helsingin Sanomat 2015)

Koska on psykologisesti helpompaa siirtyä kalliimmasta tuotteesta halvempaan, kuin päinvastoin, niin huippumyyjän tulee aloittaa esittely laadukkaimmasta vaihtoehdosta. Kaikille on annettava mahdollisuus ostaa parasta ja myyjän tehtävä ei ole kyseenalaistaa, että onko asiakas arvokkaimpien tuotteiden arvoinen. Totta kai, maalaisjärkeä on käytettävä sen sijaan että tarjoaisi ylimitoitettua tuotetta tai palvelua. Luottamuksen syntyminen on kuitenkin pääasia, että asiakas tulisi jatkossakin asioimaan. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 99)

2.5 Vastaväitteet

Myyntikeskusteluun kuuluvat asiakkaan vastaväitteet. Tämän vuoksi mahdollisiin ostonesteisiin on pitänyt jo varautua valmisteluvaiheessa ja suunnitella etukäteen muun muassa perusteluja vastaväitteisiin. (Rope 2009, 168)

Asiakkaan esittämät vastaväitteet tulisi nähdä mahdollisuutena syventää myyjän ja asiakkaan välistä luottamusta. Näillä asiakas voi myös testata myyjää. Näin ollen kaikki vastaväitteet on käsiteltävä rauhallisesti ja tyynesti asiakasta keskeyttämättä. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 117-118.)

Juhola (Helsingin Sanomat 2015) on tällaisia hetkiä varten kehittänyt oman, niin sanotun ”hankalien tilanteiden käsittelymallin”. Tällöin myyjän on yritettävä erottaa, onko asiakkaan kieltäytymisen syy todellinen vai vain keksitty, jossa on hyvät perustelut. Hän mainitsee myös, että myyjän on hyvä ymmärtää asiakkaan motivaatiota ja uskomuksia, joka vaatii ihmistuntemuksen kehittämistä. Hyvänä vinkkinä hän on maininnut kehonkielen, että jos asiakas puhuu yhtä ja kehonkieli viestii toista, niin hän luottaa kehon antamiin viesteihin. Kroppa ei osaa valehdella. (Helsingin Sanomat 2015)

2.6 Kaupan päättäminen

Kaupan päättäminen voi osoittautua melko vaikeaksi tai hankalaksi, jos myyntiprosessin alkuun ei ole panostettu. Tämä voi johtua siitä, että myyjä kokee pelkäävänsä kysymistä tai torjutuksi tulemista tai että se päätöksen kysyminen tuntuu asiakkaalta epämiellyttävältä. Tämän vuoksi alku on tärkeä ja siihen tulee panostaa, että kaupan päättäminen tuntuisi vaivattomalta (Rubanovitsch, Aalto 2007, 120.)

Myyjän on tavoitteellisesti ryhdyttävä päättämään kauppaa ja tähän on pyrittävä valitsemaan tilanteeseen sopiva tyyli. Sen voi päättää esimerkiksi suoralla kysymyksellä tai toimintatekniikalla, jossa asiakkaalle annetaan erikoislupaus tai annetaan hänen kokeilla tuotetta. Myös vaihtoehtotekniikkaa voi käyttää, jossa asiakas saa valita kahdesta eri vaihtoehdosta mieluisimman. (Vahvaselkä 2004, 170.)

Toki myyjän tulee myös huomata, mikäli yhteistyössä ei ole järkeä ja viheltää peli poikki sen sijaan, että itsekkäästi jatkaisi myymistä. Se voi tuntua hankalalta myyjän kannalta, mutta on pyrittävä ajattelemaan isompaa kuvaa, sillä se tekee hyvää brändin rakentamista ajatellen. Sana asiantuntevasta ja rehellisestä myyjästä voi kiiriä muille potentiaalisille asiakkaille. (Uusitalo, Hautamäki 2017)

2.7 Jälkihoito

Tätä vaihetta voidaan kutsua myös asiakastyytyväisyyden varmistusvaiheeksi. Tähän kuuluu kaksi osiota, jotka ovat toimituksen toimivuuden varmistaminen ja asiakkaan

kokeman asiakashoidon huomioon ottaminen. Kyseessä on asiakassuhdetyön alkaminen ja myyjän tavoitteena on seuraavan kaupan saaminen, mutta myös asiakaspito. (Rope 2009, 178)

Jos kaikki on sujunut hyvin, niin on jo siinä vaiheessa hyvä sopia, että milloin tapaa uudestaan ja mistä silloin tullaan keskustelemaan. Näin syntyy jatkuvuuden ja yhteistyön tunne. (Uusitalo, Hautamäki 2017)

3 Huippumyyjän ominaisuudet

Huippumyyjältä edellytetään myyntiprosessin kokonaisvaltaista hallintaa. Hänen tulee hallita oman yrityksensä tuotteiden lisäksi myös kilpailijan tuotteet ja palvelut, kuten myös tarpeiden kartoittaminen. Lisäksi hänen on oltava ymmärrettävä, vakuuttava, ystävällinen kohtelias ja oma-aloitteinen. Keskivertomyyjä voidaan peitota jo sillä, ettei anna omien ennakkoluulojensa ohjata myyntityötä eikä päästä sammakoita suustaan. Huippumyyjä on ylpeä ammatistaan ja suhtautuu myönteisesti myytäviin tuotteisiinsa tai palveluihin, asiakkaisiin ja ylipäättänsä myyntityöhön. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 18-19.)

Huippumyyjäksi on myös mahdollista päästä toistamalla niin sanottuja perusasioita, seuraamalla toisen huippumyyjän työskentelyä ja toimintaa sekä valmentautumalla. (Rummukainen 2015, 11.)

Uusitalo & Hautamäki sanovat, että hyväksi myyjäksi opiskellaan eikä siihen synnytä, niin kuin monesti sanotaan. Myyntityötä voi opiskella nykyään ammattikorkeakouluissa. (Uusitalo, Hautamäki 2017)

Juhola mainitsee, että myyminen on maailman helpoin ammatti. Monesti ihmiset haluavat tai ainakin tekevät siitä monimutkaista näyttämällä osaamistaan ja tietämystään ja jopa hienoja tutkintoja. Hänen mielestään siinä hukkuu se ydin, joka pitäisi olla yksinkertaisesti vain inhimillisyys. Kyky huomioida ihmisiä, kysymisen ja kuuntelemisen taito, yhteyden avaaminen toistensa välillä. Ammattiylypeys. (Helsingin Sanomat 2015)

Kirjoittaja on koonnut tarkempaan tarkasteluun kolme erilaista teemaa, mitkä kokee itse erityisen tärkeiksi.

3.1 Kuuntelemisen taito

Myyjän tärkeimpiin ominaisuuksiin voidaan lukea kyky olla hiljaa ja kuunnella muita. Se, että hän ei vain kuule, vaan myös kuuntelee, on osoitettava asiakkaalle esimerkiksi ilmaisemalla asiakkaan kommentin perään "aivan" tai "ymmärrän". Kuuntelemalla asiakasta mahdollisimman paljon, myyjä löytää tarvitsemansa myyntiargumentit kaupan päättämisen vaiheessa. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 87.)

Ollakseen asiakaslähtöinen, myyjä tarvitsee kuuntelutaitoja. (Vahvaselkä 2004, 18.)

Helsingin Sanomien artikkelissa 2015 haastateltavana toiminut huippumyyjä Huhta kertoo, että myyjän tärkein tehtävä on saada asiakas puhumaan, niin silloin on kuunneltava. Kun myyjä osaa kysyä relevantteja kysymyksiä asiakkaan haasteista ja mahdollisuuksista, niin siinä syntyy aito tilanne ja innostus, jolloin asiakas voi jo odottaa myyjän tarjoavan vastaukseksi lääkettä. (Helsingin Sanomat 2015)

Vuorio (2008, 66.) on listannut kirjassaan muutamia hyvän kuuntelijan ominaisuuksia, kuten rivien välistä lukemisen taidon, arvostelukyvyn, keskittyminen sanoman vastaanottamiseen ja taidon ymmärtää asiakkaan erilaisia näkökulmia.

3.2 Asenne

Vuorio (2011, 11-13.) kuvaa, että myyntityössä kaikki on asenteesta kiinni. Myyjällä pitää olla onnistumisen halu kauppohen tekemiseen, muuten kauppohen ei synny. Hän sanoo asenteen olevan suhtautumistapa, joka ohjaa myyjän toimintaa ja vaikuttaa lopputulokseen. Suhtautuminen koskee muun muassa torjutuksi tulemistä, vastoinikäymisiä ja erilaisiin- sekä eri kokoiisiin asiakkaisiin suhtautumista. Ainoa mahdollinen suhtautumistapa myyntityössä on itsensä kehittämisen jatkuvasti, koska tämän päivän taidoilla ei pärjätä huomisen kilpailussa. (Vuorio 2011, 11-13.)

Rubanovitsch & Aalto (2007, 44-45.) mainitsevat, että jokaiseen asiakaskohtaamiseen on lähdeävä myynti mielessä. Myynti asenteen omaksumisella on myyjän kannalta suuri merkitys ja se vaikuttaa menestymiseen. Myyjän onkin asetettava jokaiseen asiakaskohtaamiseen selkeät myyntitavoitteet ja ymmärtää myyntiprosessi, jota noudattaa. (Rubanovitsch, Aalto 2007, 44-45.)

Menestyvän myyjän yksi tunnuspiirteistä on positiivinen ja myönteinen ajattelu. Tiukoissakin tilanteissa on osattava ajatella myönteisesti. Myönteisen ajattelun estona toimivat muun muassa tavoitteiden puuttuminen, onnistumisen tai epäonnistumisen pelko sekä liian suuret vaatimukset itseään kohtaan. Myönteisellä ajattelulla myyjä pystyy vaikuttamaan asiakkaaseen luomalla myönteisen keskusteluilmapiiirin, jolloin ostotapahtumasta saadaan parempi kokemus. (Vahvaselkä 2004, 195-196.)

Juhola mainitsee, että myyminen ei ole työ vaan se on elämänasenne. Hänen mielestään myyjän tulee uskaltaa sanoa olevansa myyjä, vaikka usein käyntikorteissa myyjillä lukeekin erilaisia titteleitä, kuten Key Account Manager. (Helsingin Sanomat 2015)

3.3 Ajankäyttö

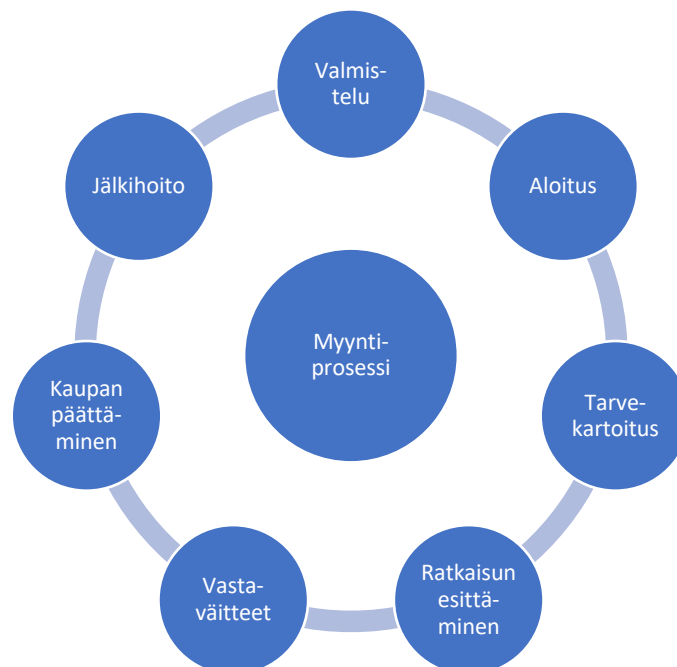
Huippumyyjien tuloksissa näkyy, että he tietävät mihin he käyttävät aikaansa, nimittäin töiden tekoon. He suunnittelevat aikataulunsa, valmistautuvat parhaansa mukaan tarvittavien materiaalien kanssa sekä keskittyy siihen mitä on tekemässä. He siis käyttävät aikaansa kauppohen tekemiseen ja tapaamisten sopimiseen, eivätkä hoida työajallansa omia vapaa-ajan asioitansa. (Rummukainen 2015, 36-39.)

4 Teorian yhteenveto

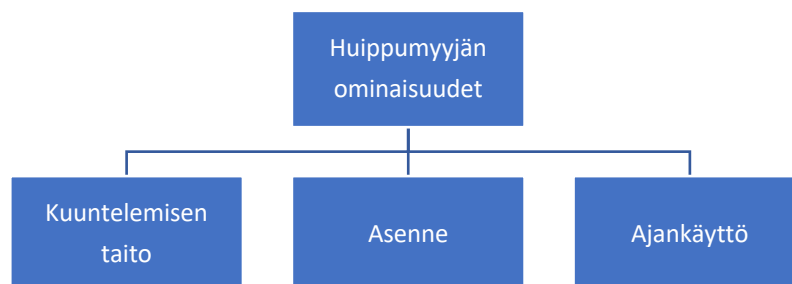
Teoria osuus on jaettu kahteen eri osioon, joita molempia huippumyyjää tarvitsee onnistuakseen. Ensimmäisenä on keskitytty myyntiprosessiin ja toisessa huippumyyjien ominaisuuksiin.

Valitsin teorian aiheet oman mielenkiintoni pohjalta ajatellen omaa oppimistani ja sitä, minne suuntaan haluan jatkossa mennä sekä päästä. Haluan näissä kaikissa aiheissa tulla vieläkin paremmaksi.

Ymmärrän sen, että myyntitilanteet eivät lähes koskaan ole samanlaisia, jonka takia kannattaa olla omalla persoonalla tilanteessa mukana, aitous näkyy. Tämän vuoksi vaiheet myyntiprosessissa saattaa hieman muuttua, mutta jos sillä saadaan tilanteeseen rento ja mukava ilmapiiri, niin jo sillä voidaan päästä pitkälle. Kuitenkin, myyntiprosessin kautta on helppo ja järkevää rakentaa omaa myynnillistä uraa.



Kaavio 4. Myyntiprosessin vaiheet



Kaavio 5. Huippumyyjän ominaisuudet

5 Portfolio ja kehityssuunnitelma – oma tarina

Tässä kappaleessa käyn läpi omaa polkuani myyjänä ja myynnin parissa. Aloitan siitä, jolloin kiinnostukseni myyntiä kohtaan syntyi, mutta ennen sitä käyn läpi opinnäytetyön portfolio-osuuden toteutuksen, riskienhallinnan ja aikataulun.

Tulen käymään läpi nykytilannetta ja mahdollisia tulevaisuuden skenaarioita analysoiden muutamia eri vaihtoehtoja.

5.1 Portfolion toteutus ja aikataulu

Olen jo pitkään ollut kiinnostunut myynnistä. Omassa työssäni pankissa myynnin osuus vain heikkeni, joten lähdin opintovapaalle sen sijaan opiskelemaan sitä. Näin ajattelin saavani parin vuoden tauon työntekoon, verkostoitua ja miettiä jatkotoimenpiteitä urani suhteen tai jos aiempi työkuvani tulisi takaisin, voisin hyvinkin palata. Pari vuotta on mennyt ja muutosta työkuvassani ei ole enkä ole löytänyt mitään muuta uudempaa suuntaa uralleni. Töihin minun tulee palata kesällä, jolloin opintovapaani loppuu.

Tämän vuoksi halusin tehdä portfoliotyön, jossa käyn omaa polkuani läpi myynnin parissa, muistella niin sanotusti vanhoja hyviä aikoja ja saada sitä kautta potkua myyntiuralle ajatellen avoimesti uusia mahdollisuuksia.

Tavoitteenani oli tehdä työ mahdollisimman nopeasti pois alta. Halusin keskittyä siihen kerralla kunnolla enkä tehdä sitä vain silloin tällöin, ettei projekti veny pitkäksi. Lisäksi kaikki kirjoittelu on paremmin muistissa, kun keskittyy kerralla eikä aihe muutu liialti ajan saatossa. Helmikuussa palattuani joululomilta ja töistä kouluun sain aiheen keksittyä opettajan hienoisella avustuksella melko kevyesti. Sen jälkeen alkoi suunnittelu ja hetkeä myöhemmin onnekseni hiihtoloma. En ollut silloin töissä vaan sain keskittyä kaikki päivät opinnäytetyön työstämiseen. Työstäminen jatkui maaliskuuhun, jonka aikana sain työn valmiiksi.

5.2 Kehittyminen myyjänä peilaten omaa historiaa

Seuraavaksi kerron oman urapolkuni ja siinä tuomat oppini.

5.2.1 2010 – Suomen Liikemiesten Kauppaopiston kautta pankkiin

Pääsin merkonomi opintojeni kautta Hakaniemen Nordea pankkiin töihin tekemään työharjoittelun viideksi kuukaudeksi ja siitä jatkona kesätyöntekijäksi. Kokonaisuudessaan kesto oli yhdeksän kuukautta. Tuona aikana teimme muun muassa rahan nostoa ja tallettamista, korttiin liittyviä asioita sekä avasimme määräaikaistalletustilejä ja säästötilejä. Kollegan kanssa kilpailtiin, siitä kumpi saa niitä päivän aikana enemmän myytyä. Muita

säästämis- tai sijoitustuotteita ei siltä asiakaspalvelutiskiltä voinutkaan myydä, vaan ne hoitivat sitten muut henkilöt.

Tämä oli se, jos voi sanoa ensimmäinen kunnan muisto myyntialasta. Muistan vielä ne fiilikset kuin sain myytyä jotain, varsinkin sen kerran, kun se tapahtui englannin kielellä. Onnistumisen tunteet ja hyvä palaute kasvattivat ”ruokahaluani”. Tällöin jäin myyntityöhön koukkuun.

Olen aina pitänyt matkustamisesta. Valmistumiseni jälkeen SLKsta, tein sitä melko aktiivisesti ja pankissa olin kesällä kesätöissä. 2011 olin Jumbossa, Vantaan seudun paras kesämyyjä. Silloin kesäkilpailuun laskettiin mukaan muun muassa erilaisia tili- ja korttisopimuksia, muistaakseni jotain rahastomyynnejä myös. 2012 asuin Saksan Berliinissä ja tein siellä kahta eri työtä, kunnes pankista soitettiin keväällä. He olivat pyytäneet saksalaista numeroani isältäni ja tiedustelivat kiinnostustani palata Suomeen töihin ja toimia Nordean Private Bankingissä (pankin varakkaimmille asiakkaille suunnattu yksikkö) Sijoitusassistenttina. Suostuin.

Mietin silloin, että minun on ollut pakko tehdä jotain oikein ollessani aikaisempina vuosina ahkera työntekijä, jolla on ollut motivaatio ja myynnit kunnossa, että pankista tehdään tuollainen ponnistus saadakseen minut sinne takaisin töihin. Siitä tuli erityisen hyvä mieli ja itsevarmempi olo finanssialaa kohtaan, että tämä saattaa olla minua varten. Lisäksi tämä antoi suunnattoman ison motivaatiopiikin opiskella alaa lisää.

5.2.2 2012 – Vauraus Suomi Oy

Työni pankissa oli Helsingin keskustassa Stockmannia vastapäätä paraatipaikalla keskustadulla. Oli mahtavaa olla siellä. Töissä ollessani kuitenkin havahtuin, että pelkkä back office työ ei ole minua varten ja että haluan olla asiakkaiden, sekä myynnin kanssa tekemisissä. Näin ollen lähdin syksyllä neljän kuukauden jälkeen Sijoitusasiamieheksi Vauraus Suomi Oy:lle, jonka toimisto sijaitsi kulman takana Aleksanterinkadulla, sekin Stockmannia vastapäätä. Yhtiö oli vastikään perustettu ja tuotteina sellaisia tuotteita, joita Suomessa ei ollut aikaisemmin myyty, jonka lisäksi ne olivat sijoitustuotteista kaikkein riskimpiä. Normaaleilla ihmisillä oli nyt mahdollisuus tulla niin sanotuiksi bisnesenkeleiksi tai enkelisijoittajiksi eli sijoittaa varojansa listaamattomiin kasvuyrityksiin. Aiemmin tämän kaltaisen mahdollisuus oli vain instituutioilla tai sitten varakkaimmilla henkilöillä. Oli siis aikamoinen paketti, josta lähdettiin liikkeelle ottaen huomioon myös, että palkkaus oli pelkkä provisio. Olimme myös jokainen sijoitusasiamies hyväksynyt sen, että osa meidän ”palkasta” maksettaisiin yrityksen osakkeissa siinä suhteessa, mitä kukin oli saanut kyseistä yritystä myytyä asiakkailleensa. Tämän johdosta oma kiinnostus oli suuri siihen, että yritys menestyy tulevaisuudessa.

Aiemman työkokemukseni perusteella kuitenkin tiedostin, että olen valmis tekemään pitkää päivää ja paljon hommia onnistuakseni. Asenne on kunnossa ja minulle oli kertynyt jonkin verran säästöjä pärjätäkseen aloittelevan yrittäjän kuolemanlaaksosta (joskin sen olisi oltava lyhyt).

Tulostimme julkisista tiedoista eri osakkeiden omistajien listoja, joita lähdimme soittamaan läpi. Heillä kun on osakesijoituksia, niin varmaan heillä on myös kiinnostusta sijoittamisesta noin ylipäänsä. Huomasimme kuitenkin, että melkoisen monta kylmäsoittoa sai tehdä ennen kuin kalenterit alkoivat täyttyä. Samaan aikaan saimme myös käyttöömmemme toisen konttorin, kattohuoneiston Bulevardilta. Se kuulostaa paljon paremmalta mitä se oikeasti oli, sillä se näytti lähinnä isolta ullakolta, johon oli rakennettu erillisiä huoneita. Yritys kuitenkin halusi lähteä heti laajentamaan toimintaansa Helsingissä, kuten myös muissa maakunnissa.

Jonkin verran kauppaa alkoi tippumaan, mikä tässä tilanteessa nosti mieltä todella suuresti. Kävi todeksi, että konsepti toimii.

5.2.3 2014 – Danske Bank

Vaikka hommia tehtiin paljon arkipäivinä, lanseerasimme myös lauantai aukioloajat brunsilla, jonka tavoitteena oli kutsua asiakkaita, jotka eivät viikolla päässeet. Tämä ei kuitenkaan osoittautunut menestykseksi. Taloudellinen stressi alkoi painamaan mieltä ja varsinkin Suomen kesä, jolloin ihmiset ovat mökillä tai lomalla muualla, oli todella raskas taloudellisesti. Myynti sakkasi, jonka vuoksi jouduin ottamaan satunnaisia keikkatöitä varastolta pärjätäkseen. Tämä oli lopun alkua, keskittyminen ei ollut enää 100% sijoitusasiamiehen tittelissä, joten aloin katsomaan muita täyspäiväisiä työpaikkoja.

Danske Bankiin siirtyminen oli melkoinen helpotus, mutta kuitenkin vaikea, koska jätin sellaisen pestin ja yhtiön, jota olin ollut rakentamassa ja kehittämässä alusta asti. Aika Vauraudella kasvatti luonnettani suuresti myyntiä kohtaan. Tuli oppitua valtavasti finanssimaailmasta työn kautta eikä pelkästään kirjoista. Se myös pisti oikeasti tekemään ja kehittämään työssäni sekä opettelemaan kunnolla oman aikataulun priorisoimista. Todella hyvä oppikoulu ja juuri tämän takia olen hyvin kiitollinen omasta ajastani siellä.

Danskessa minulla oli pohjapalkka ja provisio (toki, siinä oli provisiokatto). Motivaatio oli taas huipussaan oppia uutta ja tehdä myyntiä. Ja se myynti osoittautuikin melko helpoksi, sillä näin asiakkaiden varallisuuden suoraan koneelta, jonka vuoksi oli suhteellisen helppoa ehdotella eri ratkaisuja asiakkaiden tarpeisiin. Provisiointi osuivat maksimiin lähes joka kuukausi ja olin Sijoituslinjan parhaimpia myyjiä kuukaudesta toiseen eri mittareilla mitattuna (myynti euroissa, tapaamiset, asiakastytytyväisyys, aktiivisuus jne.). Pääsinkin

vuonna 2016 pankin tarjoamalle palkintoretkelle Saksan Muncheniin kiitoksena vuoden 2015 työstäni. Matka oli viimeinen, joka järjestettiin, johtuen uudesta EUn lainsäädännöstä sijoittamiseen ja sen palkitsemiseen liittyen.

Sijoituslinjalla oli (ja on vieläkin) kaksi eri tiimiä, joista molempiin kuului noin 15 henkilöä. Meillä oli erilaisia leikkimielisiä kilpailuja, joista oli mahdollista voittaa tiimipalkintoja. Poikkeuksetta minun tiimini voitti ne, jossa minulla oli vahva vaikutus lopputulokseen myynneiläni. Nämäkin kilpailut lopetettiin lakimuutoksen tultua. Hetkeä myöhemmin lopetettiin myös provisiopalkkaus.

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto	• Kipinä myyntiin syttyi
Nordea	• Kiinnostus voimistui asiakaspalvelua, myyntiä ja finanssialaa kohtaan
Vauraus Suomi Oy	• Myyntiasenteen luominen, stressin sietokyky kehittyi, aikatauluttaminen, kommunikaatio
Danske Bank	• Myyntipersonana kehittyminen, itsevarmuus nousi, kärsivällisyys,
Haaga-Helia	• Taukoa töistä, myynnin teoriaa ja tekniikoita, uusi suunta uralle?

Kuvio 6. Opit urani eri vaiheissa

5.3 Nykytilanne

5.3.1 2018 – Haaga-Helia, Myynnin koulutusohjelma

Provisiopalkkauksen jälkeen huomasin motivaationi laskeneen. Sain tehdä tapaamisia ja myyntiä, mutta se ei tuntunut enää samalta. Aikaisemmin oli hyvin peräänantamaton, miehen tapaamistani ja myynninpaikkoja, mutta enää sitä ei samalla tapaa ollut.

Sijoituslinjalle lanseerattiin Tiimi10, joka toimii esimiesten oikeana kätenä hoitaen erinäisiä tehtäviä, joita he eivät ehtineet tai pystyneet priorisoimaan omaan tekemiseen. Siitä paikasta sai pienen kuukausikorvauksen ja tarkoitus oli, että se on kiertävä paikka kuusi kuukautta kerrallaan. Sain kyseisen roolin.

Rooli oli mukavaa vaihtelua, mutta ei se myyntiä voittanut. En saa siitä samanlaisia mielihyvän tuntemuksia kuin myynnin saattamisesta maaliin. Motivaationi laski edelleen ja ajattelin hakea muita paikkoja tai menisin kouluun. Kesällä 2017 minut valittiin myynnin koulutusohjelmaan Haaga-Heliaan, mutta sivuutin sen hetkeksi, koska kuulin, että Private Banking osastolla tulisi muutoksia syksyn mittaa ja siellä haettaisiin uusia työntekijöitä. Olin

haastattelussa ja kaikki näytti hyvältä uuden työn suhteen, mutta sitten tuli yt-neuvottelut ja rekrytointikiellot. Tiedon kuultuani päätös aloittaa koulu tammikuussa 2018 syntyi nopeasti.

Kaksi vuotta koulun aloittamisesta on kulunut, mutta mitään selkeämpää suuntaa omalle myynnilliselle uralle ei vielä ole selkeytynyt. Tauko töistä on tehnyt hyvää ja olen nauttinut niin sanotusta omasta ajastani ja on ollut mukava huomata verkostojeni laajentuneen koulun myötä. Sitä ei aina tiedä mihin se tulevaisuudessa voi johtaa. Opinnäytetyön valmistuttua on aika alkaa etsiä uusia työmahdollisuuksia.

5.3.2 Koulun verkostot ja sen tarjoamat mahdollisuudet

Olen huomannut, vaikka aluksi epäilin kovasti, että koululla on melko hyvät yhteydet työelämään. Tunneilla on käynyt jonkun verran yritysittelijöitä kertomassa omasta yrityksestään, kuten luokkana olemme myös käyneet yritysvierailuilla tutustumassa. Molemmin puolin on haluttu kertoa avoimesti mahdollisuuksista ja työnkuvista. Hyvä esimerkki on myös ollut myös pakollinen kurssimme 21 päivää yritysmyynnissä, jonka jälkeen moni luokkalaiseni on jäänyt kyseiseen firmaan osa-aikaiseksi töihin harjoittelun jälkeen. Tämä on ollut mitä mainiota kaikin puolin. Tässä haluan vielä mainita sen, että saimme valita yritykset, joihin menemme, noin 20 eri vaihtoehdosta ilman, että mitään haastatteluja tehdään. Melko pienellä vaivalla työpaikka, ei huono.

Yritysmyyntikurssin lisäksi Myyntityön koulutusohjelmassa on kolme erilaista työharjoittelua, joista yksi asiakaspalvelussa, yksi puhelintyössä ja yksi yritysmyynnin parissa. Kun nämä kaikki on läpikäyty ja jos ne on käyty eri yrityksissä, niin se antaa jo melko laajan näkemyksen erilaisista toimintatavoista eri yrityksissä puhumattakaan kokemuksen saamisesta työelämässä.

Pakollisten kurssien lisäksi koulun aulassa on järjestetty tilaisuuksia, kuten Duuniin.net, jossa yritykset tulevat kertomaan itsestensä enemmän ja mainostamaan esimerkiksi keväisin kesätyöpaikkojansa. Tämä on aiheuttanut kovaa hulinaa aulassa niin kuin pitääkin.

Vapaaehtoisena kurssina on Best Seller- competition, jossa myydään jonkun yrityksen tuotetta sen yrityksen edustajana jollekin, tietyn yrityksen ostajalle. Tarkoituksena on käydä myyntiprosessi läpi kaupan päättämiseen asti 20 minuutissa. Myyntivedot nauhoitetaan ja pisteytetään tietyn kaavanmukaisesti tuomarien johdolla, jotka ovat saapuneet eri yrityksistä. Tämä on todella hyvää harjoitusta, jonka vuoksi halusin osallistua kurssille. Olin ensimmäisenä vuotena kuvaamassa kilpailua ja ainakin silloin tuomarit eli eri yritysten edustajat ovat olleet pilke silmäkulmassa rekrytoimassa parhaita myyjiä omiin yritysisiinsä.

Työharjoitteluissa ja koulun järjestämissä tilaisuuksissa, kuten Duuniin.net, on ollut minulle se haaste, että monesti työtehtäviä kuunnellessani, ne ovat olleet niin sanottua sisäänheitokamaa, joissa saadaan se ensimmäinen askel uralla omaan suuntautumiseen liittyen. Itse kun olen ottanut jo sen askeleen ja ollut työelämässä sen kahdeksan vuotta, niin omat tarpeeni ja haluni ovat muualla. Tai ainakin olen kokenut näin. Tämä on kuitenkin minun ongelmani ja en varmasti olekaan se pääkohderyhmä mitä näillä haetaan. Toki, voisin aloittaa alusta, mutta en usko, että minusta on siihen. Best Seller-competition toimii mukavana lisämausteena, jossa on potentiaalia työpaikkojen suhteen ja onhan siinä myös tuo kilpailullinen tilanne, josta pidän. LIITE

5.3.3 DiSC

DiSC-testi on työkalu, jota käytetään esimerkiksi puheviestinnän ja itsetuntemuksen kehittämiseen. Se edesauttaa ymmärtämään ihmisten tapoja vuorovaikutustilanteissa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiset voidaan jakaa neljään eri käytöstyyppiin. Nämä käyttäytyvät kuvataan nelikentässä eri väreissä; Punainen (D) hallitseva, keltainen (i) vaikuttava, vihreä (S) vakaa, sininen (C) tunnontarkka. Ihminen voi kuulua näistä käyttäytymistyypeistä yhdestä kolmeen. LIITE

Myynnin koulutusohjelmaan sisältyvällä kurssilla meillä oli mahdollisuus tehdä DiSC-profiili itsestämme. Profiilimallini on Di eli siihen kuuluu hallitseva ja vaikuttava. Raportissa mainitaan ensimmäisenä, että olen hyvin aktiivinen ja patistan itseäni saavuttamaan kunnianhimoisia tavoitteita. LIITE

Luettuani raporttia pidemmälle, pystyn samaistumaan siihen täysin. Olen aina ollut ja olen vieläkin hyvin tuloskeskeinen, jonka takia harrastukseni ovat olleet hyvin tuloskeskeisiä, mitattavia paremmuudesta muihin nähden. Jos olen jotain halunnut, niin olen vimmatusti yrittänyt löytää tietä sinne. Tämän vuoksi on ollut hyvä olla avoin ja luoda verkostoja ympärille eri tahoilta, koska koskaan ei tiedä pystyisikö joku auttamaan tai pystyisinkö itse kenties auttamaan häntä pääsemään eteenpäin omien tavoitteidensa kanssa. Olen yleensä aika nopeasti innostuva ja energinen tekemään asioita, jonka vuoksi turhaudun monesti käytäntöihin tai töissä johonkin jatkuvaan raportointiin.

Tämän analyysin tarkkuus hämmästytti, koska koen asian olevan juuri näin kuin siinä sanotaan. Tämä auttoi minua ymmärtämään enemmän itsestäni, sillä nyt se on puettu sanoiksi, vähän niin kuin, että diagnoosi olisi annettu ja voin palata siihen haluttuani. Se

antoi myös linjoja muihin ihmisiin ja nyt ymmärrän sekä osaan heijastaa esimerkiksi oman perheeni käyttäytymistyyliä paremmin. Ne kun ovat erilaisia kuin itsellä.

5.3.4 CxO Vaikutusvoima 5.0

Olin mukana CxO Professional järjestämässä päiväkoulutuksessa, jossa käytiin läpi esiintymistaitoja ja karismaa. Tätä päivää varten tuli kysellä viideltä tutuiltani, josko he pystyisivät anonyymisti vastaamaan kyselyyn, joka koskee minua. Vastasin itse myös kyselyyn ja näitä vastauksia sitten vertailtiin keskenään. Sitä verrattiin myös kaikkien ihmisten kanssa, jotka ovat kyselyn tehneet saadakseni keskiarvon. (LIITE)

Tuosta päivästä ja itse kyselystä en ihan hirveästi oppinut mitään tai ainakin muistan sen, että olin hieman pettynyt, koska odotin saavani enemmän.

5.4 Tulevaisuuden suunnitelma

Opinnäytetyötä kirjoittaessa on muistunut tosi paljon hyviä kokemuksia ja muistoja myyntiin liittyen mieleen. Tämän johdosta olen alkanut hieman aktivoitumaan työnhaussa ja niiden tutkimisessa. Olen laittanut LinkedIn profiilini ja CVni kuntoon koulun työ- ja uraohjaajan Timo Lampikosken kanssa. Soitin Danske Bankin Private Banking osaston rekrytointivastaavalle kysyäkseni kuulumisia ja suunnitelmia sieltä. Olen saanut kontaktieni kautta luotua työhaastattelun Oma Säästöpankin Helsingin konttorin- ja aluejohtajan kanssa. He etsivät niin sanotussa hiljaisessa haussa Sijoituspuolen osajaa pankkiinsa. Nämä ovat hienoja ensimmäisiä askeleita kohti tavoitetta, uutta työpaikkaa. Kävin myös keskustelemassa Alexandria pankkiiriliikkeessä heidän toiminnastaan ja tuotteistaan.

Ominaisuuksiltani olen hyvin nopeasti syttyvä ja tekevä, haluan saada aikaiseksi, jonka takia pidemmät projektit, jotka kestävät vuosia, eivät kiinnosta. En pysty keskittymään ja olemaan aloillani. Haluan saada ja nähdä tuloksia omasta toiminnastani ainakin kuukausittain. Haluan olla hyvä, ellen paras siinä mitä teen sekä valmis tekemään normaalia pidempää päivää saavuttaakseni tavoitteeni. Haluan olla asiakkaiden ja myynnin kanssa tekemisissä, jonka vuoksi, en ainakaan vielä koe, että haluaisin esimieheksi ryhtyä. Aina-kaan sellaiseksi, joka ei käy asiakkaissa ja myy.

Koen, että haluan olla finanssimaailmassa mukana auttamassa ihmisiä parempaan taloudelliseen tilanteeseen, on se sitten päivätyöni puolesta tai ei. Suomessa on kuitenkin noin 400 000 maksuhäiriöistä henkilöä, niin tarvetta talousopetukselle ja sen eteenpäin viemiselle on yllin kyllin. (yle 2019)

Mahdollisia tulevia työpaikkoja ja niiden spekulointia.

Alexandria Pankkiiriliikkeen sijoitusneuvoja:

Hieman ehkä negatiivinen maine rahoitusalalla, johtuen aggressiivisesta myyntitavasta, jota jotkut työntekijät ovat tehneet. Kylmäsoittelua ainakin aluksi, jotta näyttää talolle, että on halukas tekemään töitä. Tämä on Vauraus Suomi ajalta minulle jo tuttua. Asiamiehenä toimiminen ja provisiopalkkaus houkuttaisi, sillä siinä maksetaan talolle tehdyn tuloksen mukaan. Ottaa aikansa, kun tutustuu uusiin sijoitustuotteisiin ja talon tapoihin. Miten kauan menee ennen kuin myynti alkaa sujua? Entä miten stressinsietokykyyni tällä kertaa sujuisi?

Oma Säästöpankin sijoitusneuvoja:

Helsingissä uusi pankki, hieman yli vuoden vanha. Sijoituspuolta ei ole tehty tähän mennessä Helsingissä lainkaan, joten työnsarkaa riittää, että asiakkaille tuodaan esiin, että pankissa löytyy myös sijoituspuolen palveluita. Luultavasti pankin omien asiakkaiden kontaktoimista ja kartoittamista sijoitustapaamiseen ja samalla palveluiden laajentamiseen. Suhteellisen hyvä maineinen pankki, mutta todella pieni. Kuukausipalkkaus, joka luultavasti pienempi, joka minulla on nyt Danskella. Alkaisiko muutaman kuherruskuukauden jälkeen motivaationi laskea, koska ei provisiomallia lainkaan? Vai onko talon bonusmalli sellainen, että se pitää mielenkiinnon yllä? Uran kannalta titteli pysyisi samana, mutta työnkuva muuttuisi enemmän myynnillisempään sekä uusasiakashankintaan keskittyväksi.

Suomen Asuntoneuvojien myyjä:

Tarjoavat sijoittajaringissään oleville asiakkailensa sijoitusasuntoja. He rakentavat itse kohteensa tai sitten ostavat käytettyjä kerrostaloja, jotka jälleenmyyvät eteenpäin sijoittajille yksittäisinä asuntoina. Ovat kasvaneet valtavasti viime vuosina. Kuukausipalkkaus ja luultavasti provisiopalkkaus myynneistä. Olen ollut kiinnostunut asuntosijoittamisesta jo pitkään ja hankkinutkin sijoitusasuntoja. Tätä kautta saisin luotua verkostoja enemmän asuntosijoittajiin ja oppisi valtavasti siinä sivussa jo alalla pidempään toimineilta. Tässä tapauksessa tulee esille se, että jaksaisinko tehdä tätä työtä vielä viiden vuoden päästä vai olisiko tämä sellainen välietappi jonnekin muualle?

Danske Bankin Private Banker:

Tämän pestin voisi sanoa kiinnostavan kaikista eniten. Se olisi selkeä askel eteenpäin urallani isompiin saappaisiin. Tässä hoidetaan Danske Bankin varakkaimpia asiakkaita, heidän talous- ja pankki asioitaan. Tämä vaatisi jo omaan osaamiseeni jatkuvaa

kehittymistä ja tason nostoa kokonaisvaltaisempaan asiakassuhteen hoitoon. Tavallaan tulisi olla myös tavoitettavissa aamusta iltaan.

Oma urani tähän mennessä on muokannut minua vahvasti finanssimaailmaan ja olen ehkä siten myös alkanut oppia kiinnostumaan siitä enemmän ja enemmän ajan myötä. Olen aina ollut hyvin säästäväinen ja kiinnostunut rahasta, niin tämäkin asia muodostaa oman polkunsa ammatinvalintaa ajatellen.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tekemisen aikana olen saanut ajatuksiani selkeämmäksi sen suhteen, mihin suuntaan haluan lähteä. Tämähän oli myös tavoitteeni tätä tehdessä.

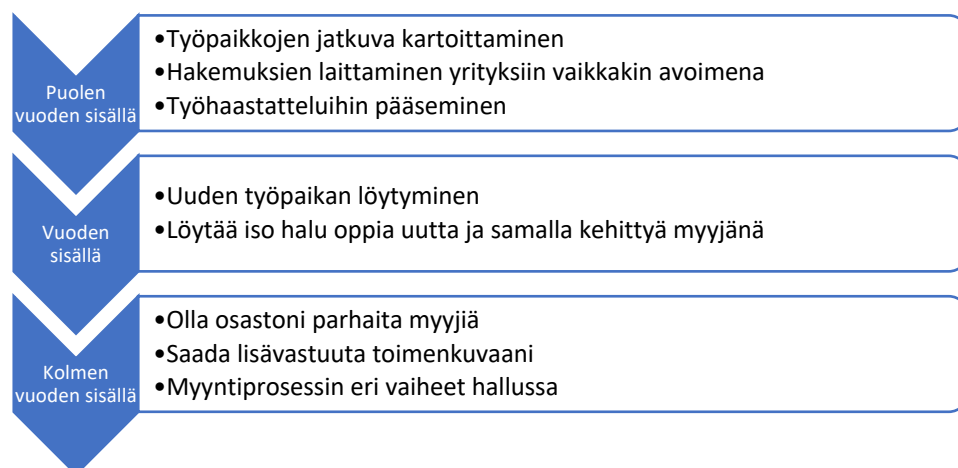
Opinnäytetyön kirjoittaminen sujui odotettua kevyemmin. Olin jollain tavalla miettinyt ai-
hetta vuonna 2019 ja jutellut eri aihealueista tuttujeni kanssa. Ajattelin, että sitten kun me-
nen takaisin kouluun 2020 niin alan miettiä asiaa. Ensimmäisellä tai toisella Tutkimustyön
perusteet ja menetelmät- oppitunnilla kuitenkin asia kirkastui ja sen jälkeen aiheesta kir-
joittaminen on edennyt todella jouhevasti. Osittain myös sen takia, etten ole ollut töissä
lainkaan tässä sivussa eikä kouluakaan ole juuri ollut, niin olen päässyt keskittymään täy-
sin opinnäytetyön kirjoittamiseen. Pysähtyminen kirjoittamaan on tehnyt tehtävänsä.

Tavoitteena oli oman polkuni hahmottamisen kautta löytää uusia ajatuksia tulevaisuuden
työpaikoiksi ja löytää kipinä myyntiä kohtaa. Se on mielestäni täytynyt, sillä uuden suun-
nan löytämiseen ja työpaikan eteen tulee tehdä töitä ja olen siinä aktivoitunut.

Tämän lisäksi olen oppinut lisää myyjän työstä tehdessäni teoria osuutta.

6.1 Tulevaisuuden suunnitelman arviointi

En arvannut aloittaessani opinnäytetyötä, että saisin näin helposti ajatuksiani eteenpäin
urani suhteen. Lähinnä toivoin sitä. Tein kuvion hahmottaakseni paremmin tulevaisuuden
tavoitteitani suunnitelmien pohjalta.



Kuvio 7. Tulevaisuuden suunnitelma

Taulukko konkretisoi lähitulevaisuuden tavoitteeni urani suhteen. On mainittu, että tavoitteiden asettamiseksi on järkevää laittaa päivämäärä, koska se konkretisoi tavoitteen saavuttamiseen yhä enemmän (Rusanen 2020)

6.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Luulenpa, ettei portfolio-osuuteen ole jatkotutkimuksiin aihetta muilla kuin minulla. Tosin, en itsekkään löydä tutkimukseen aihetta. Tulevaisuuden suunnitelmiin ehkä. Muutamia tutkimuskysymyksiä.

Voisiko ala olla jokin toinen kuin finanssiala? Miksi jokin toinen olisi parempi? Ottivatko tulevaisuuden suunnitelmat onnistuakseen? Missä olen kolmen vuoden päästä? Kuinka usein DiSC-profiilia käytetään oikeasti työelämässä tai rekrytointi tilaisuuksissa?

6.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Olen ehtinyt kirjoittamaan opinnäytetyötä todella hyvin, koska lähes kaikki kurssit koulussa ovat tehty ja nyt samaa aikaa suoritettavat ei vieneet niin paljoa aikaani. Lisäksi opintovaipaalla en töitäkään pysty tekemään, ainakaan omaa työtä. En ole myöskään halunnut ottaa mitään keikkatyötä, sillä olen halunnut priorisoida aikani opinnäytetyön tekemiseen ja sen valmiiksi saattamiseen. Tämän johdosta opinnäytetyöni valmistui melko nopeasti, kun aihe oli päätetty.

Teoria-osuuden tekeminen ja sen aiheet olivat jo entuudestaan tuttuja, jonka vuoksi kirjoittaminen ja muun muassa lähteiden löytäminen oli melko helppoa. Oikeastaan piti vain miettiä mitä haluaa missäkin kertoa ja kuinka paljon. Kuitenkin uskon, että koskaan ei voi oppia huonommaksi ja asioiden kertaaminen on aina hyvästä. Varsinkin nyt kun on istunut miettimään aihetta enemmän ja kirjoittanut omasta mielestään pääasioita myyntiprosessiin liittyen ylös, on se ollut opettavaista.

On sanottu, että ihmisen lempiaihe on kertoa itsestensä. On se totta tai ei, niin kirjoittaminen itsestäni oli melko helppoa ja vaivatonta Portfolio-osuudessa. Huomasin, että tulosta syntyy ja opinnäytetyö valmistuu hirmuista vauhtia, jonka vuoksi motivaatio tekemiseen pysyi koko ajan läsnä. Toki, samalla myös hienoja muistoja kertyi mieleeni, joka entistä enemmän sytytti tekemään sekä työtä että uraan kohdistavia toimenpiteitä, joita mainittu aiemmin.

Opinnäytetyön tekeminen innosti minua uudelleen myyntiä kohtaan ja etsimään vaihtoehtoja työuralleni. Voisi sanoa, että itsetuntoni myös kehittyi. Kun innostuu jostakin todella, niin sitä kummasti saa asioita aikaiseksi ja alkaa tapahtumaan asioita jopa sattumalta.

Lähteet

Alanen, V. Mälkiä, T & Sell, H. 2005. Myyntityön käsikirja. Gummeruksen kirjapaino. Jyväskylä

Best Seller- Competition materiaali 2020

Helsingin Sanomat 4.4.2015. Näin menestyt myyjänä. Artikkel.

Näin asetat toimivia tavoitteita (2020). Luettavissa: <https://veerarusanen.com/nain-asetat-toimivia-tavoitteita/>. Luettu 27.2.2020.

Opas hyvien kysymysten kysymiseen (2016). Luettavissa: <https://www.parosterlund.com/opas-hyvien-kysymysten-kysymiseen/>. Luettu: 18.2.2020.

Rope, T. 2009. Perusmyyjästä supermyyjäksi. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu

Rubanovitsch, M & Aalto, E. 2007. Myy enemmän – myy paremmin. WSOY. Helsinki

Rummukainen, T. 2015. Huippumyyjä. Tosi tarinoita myynnin huipulta. Suomen yrittäjät.

Suomessa ennätysmäärä maksuhäiriöisiä – nyt korostuvat eläkeikäiset (2019). Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10587815>. Luettu 27.2.2020

Uusitalo, S & Hautamäki, P – Myyn ensin itsesi, sitten yrityksesi. Artikkel, Helsingin Sanomat 19.2.2017.

Vahvaselkä, I. 2004. Asiantuntijan myyntitaito – onnistuneen markkinoinnin ja myyntityön perusteita. RT-Print Oy. Pieksämäki.

Vuorio, P. 2011. Menesty myyjänä – Mistä on hyvät myyjät tehty? Hansabook. Vantaa.

Vuorio, P. 2008. Myyntitaidon käsikirja. Puhetaito ja tahtotila myyntityössä. Gummeruksen kirjapaino. Jyväskylä

Liitteet

- 1. DISC profiili**
- 2. Best Seller- Competition**
- 3. CxO vaikutusvoima**

TYÖYHTEISÖ- PROFILI

EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®

Jussi Tapola

22.08.2018

Tämän raportin on tuottanut:

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu



Haaga-Helia

University of Applied Sciences Ltd.

WILEY

MLP Modular Learning Processes Oy
www.mlp.fi

NTE3MFH9SK

Jussi, oletko koskaan miettinyt, miksi joidenkin ihmisten ymmärtäminen on sinulle helpompaa kuin toisten?

Olet ehkä huomannut samaistuvasi enemmän työtovereihin, jotka keskittyvät luotettavien ja tarkkojen tulosten takaamiseen.

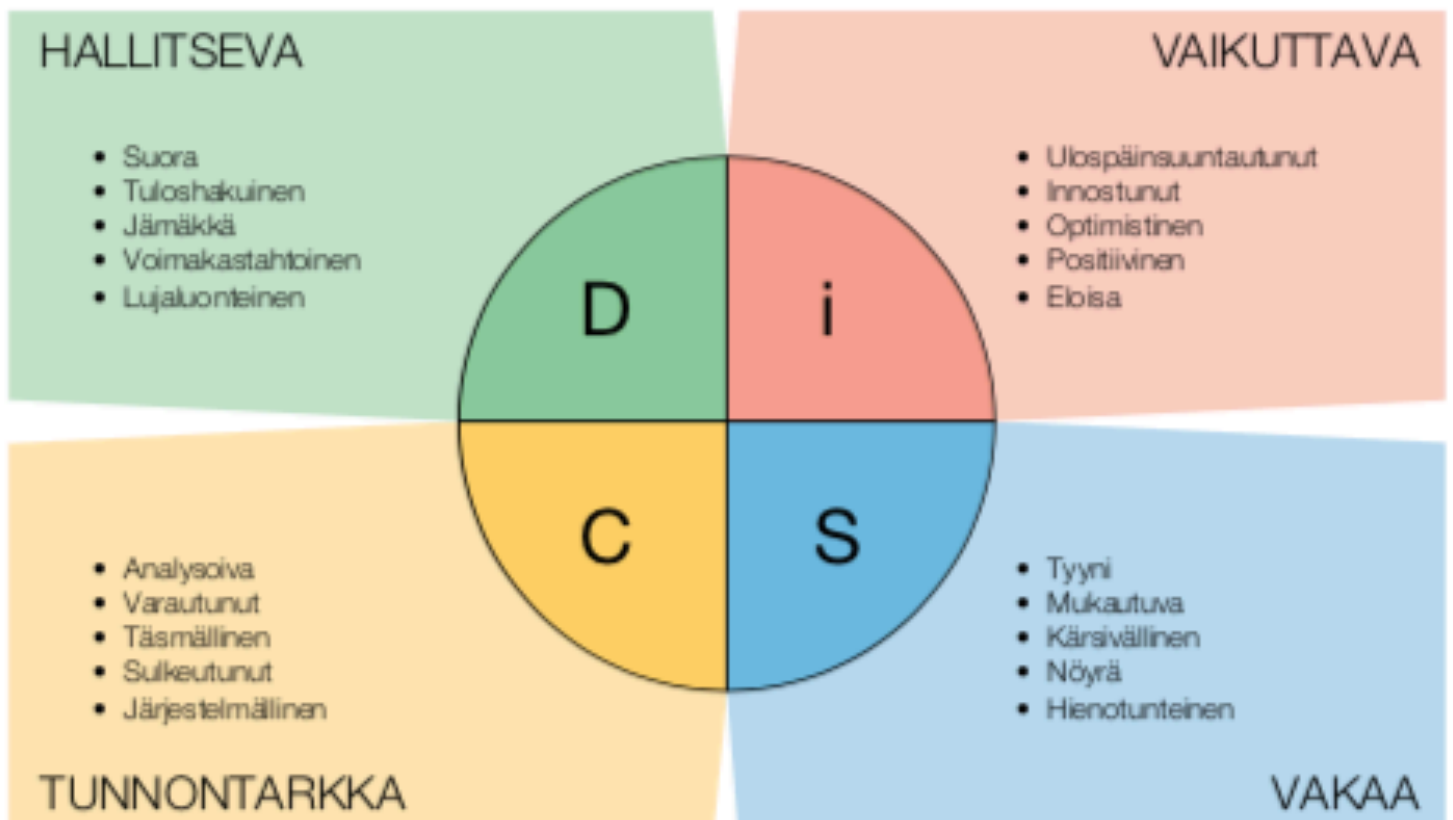
Toisaalta sinusta voi olla luontevampaa työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, joilla on energinen ja rohkea lähestymistapa, kuin sellaisten kanssa, jotka työskentelevät tasaisempaan tahtiin.

Saatat myös samaistua paremmin ihmisiin, jotka ovat pikemminkin hyväksyviä kuin skeptisiä.

Tervetuloa Everything DiSC Workplace® -profiilin pariin. DISC®-malli on yksinkertainen työkalu, joka on auttanut ihmisiä ymmärtämään toisiaan paremmin yli kolmenkymmenen vuoden ajan. Raportti perustuu henkilökohtaiseen arviointiin ja tarjoaa suuren määrän tietoa työyhteisöäsi koskevista prioriteeteistasi ja mieltymyksistäsi. Lisäksi opit ymmärtämään paremmin sellaisia työtovereita, joiden prioriteetit ja mieltymykset eroavat omistasi.

Everything DiSC Workplace® -profiilin peruseräperiaatteet

- ▶ Kaikki DISC-tyylit ja -prioriteetit ovat **samanarvoisia**, ja jokaisen henkilökohtaisessa tyylissä on piirteitä kaikista neljästä tyylistä.
- ▶ Työskentelytyyliin vaikuttavat myös **muut tekijät**, kuten elämäkokemus, koulutus ja ikä.
- ▶ **Itsensä ymmärtäminen** on ensimmäinen askel kohti tehokkaampaa yhteistyötä muiden kanssa.
- ▶ **Muiden ihmisten DISC-tyylien** tiedostaminen voi auttaa ymmärtämään heidän prioriteettejaan ja tapoja, joilla ne saattavat poiketa omistasi.
- ▶ Voit kehittää työyhteisöäsi käyttämällä DISC-mallia **tehokkaampien suhteiden** luomiseen.



YLEISKATSAUS DiSC®-TYYLISI:

Miten tämä raportti kuvastaa juuri sinua, Jussi?

Jotta saisit Everything DiSC Workplace® -profiilistasu suurimman hyödyn, sinun on ensin osattava tulkita henkilökohtaista kuvaajasi.

Oma pisteesi

Kuten edellisellä sivulla kävi ilmi, Everything DiSC® malli rakentuu neljästä perustyylistä: D (hallitseva), i (vakuttava), S (vakaa) ja C (tunnontarkka). Kukin tyyli jaetaan kolmeen alueeseen. Oikeanpuoleinen kuva havainnollistaa niitä 12:ta eri aluetta, missä henkilön oma piste saattaa sijaita.

Sinun DiSC®-tyylisi: Di

Pisteesi sijainti osoittaa DiSC-tyyliä. Koska pisteesi sijaitsee D-alueella mutta on myös lähellä i-alueen rajaa, sinulla on Di-tyyli.

Kannattaa pitää mielessä, että jokaisen tyylin on kakkien neljän tyylin yhdistelmä, mutta useimmilla yksi tai kaksi tyyliä on muita vahvempi. Pisteesi voi sijaita keskellä jotakin tyyliä tai kahden tyylin raja-alueella; **mikään sijaintipaikka ei ole toista parempi**. Kaikki DiSC®-tyylit ovat samanarvoisia ja arvokkaita omilla tavoillaan.



Lähempänä reunaa vai lähempänä keskustaa?

Pisteen **etäisyys ympyrän reunasta** osoittaa, missä määrin henkilöllä on luonnollinen taipumus oman DiSC-tyylinsä ominaisuuksiin. Lähellä ympyrän reunaa sijaitseva piste kertoo voimakkaasta taipumuksesta tyylin ominaisuuksiin. Ympyrän reunan ja keskustan välillä sijaitseva piste on osoitus kohtalaisesta taipumuksesta. Ympyrän keskustan lähellä sijaitseva piste kertoo puolestaan vähäisestä taipumuksesta. Ympyrän keskustan lähellä sijaitseva piste ei ole yhtään sen parempi kuin reunalla sijaitseva piste tai päinvastoin. Pisteesi sijaitsee lähellä ympyrän keskustaa, joten sinulla on **vähäinen taipumus** ja samaistut luultavasti jossain määrin kaikkien neljän tyylin ominaisuuksiin. Koska pisteesi sijaitsee kuitenkin Di-alueella, Di-tyylin ominaisuudet saattavat olla sinulle luontaisimpia.

Nyt kun sinulla on käsitys siitä, mihin Everything DiSC Workplace -kuvaajasi perustuu, voit lukea, mitä pisteesi sijainti kertoo sinusta. Opit ymmärtämään oman kuvaajasi väritetyn alueen ja prioriteetit sekä sen, miten ne vaikuttavat mieltyömyksiisi. Sen jälkeen saat perustietoa muista DiSC-tyyleistä ja opit käyttämään tätä tietoa ymmärtääksesi paremmin kaikkia työyhteisösi jäseniä.

Pisteesi kertoo tarinan

Sinun DISC®-tyylisi on Di. _____



Jussi, koska sinulla on Di-tyyli, olet luultavasti aktiivinen ja patistat itseäsi saavuttamaan kunnianhimoisia tavoitteita. Sinulla on nopea tahti, ja sinulla saattaa olla vain vähän kärsivällisyyttä sellaisia asioita kohtaan, jotka voivat hidastaa edistymistä. Koska tarvitset vaihtelua, olet usein innokas tarttumaan uusiin tilaisuuksiin, vaikka se tarkoittaisikin suunnan muuttamista.

Todennäköisimmin haluat päättää vapaasti omasta suunnastasi. Vaikka luultavasti olet ajoittain melko yhteistyöhaluinen, haluat säilyttää itsellesi oikeuden päättää, miten käytät aikasi ja voimavarasi. Turhaudut tavallisesti käytäntöihin ja menettelytapoihin, jotka ovat luovuuden ja joustavuuden esteenä.

Koska olet kunnianhimoinen, sinua vetävät luultavasti puoleensa tärkeät tehtävät, jotka antavat sinun hyödyntää lahjakkuuttasi täysillä. Saatat ottaa mieluusti vastuuta ja nautit luultavasti tilaisuuksista ottaa ohjat käsiisi. Vaikka sinulla on kyky saada ryhmä etenemään, sinusta voi olla mieluisampaa delegoida syvällisemmät työtehtävät muille.

Olet tavallisesti melko rohkea ja jopa uhkarohkea. Koska haluat asioiden etenevän luonnollisesti, sinulle saattavat tuottaa joskus vaikeuksia tilanteet, jotka edellyttävät sinulta suunnitelmallisempaa tai järjestelmällisempää otetta. Todennäköisimmin suhtaudut avoimesti riskien ottamiseen ja olet valmis tekemään päätöksiä tarvittaessa vaistojesi pohjalta. Sen vuoksi sinua analysoivimmat työtoverisi saattavat kyseenalaistaa tavoitteitasi ja päätöksiäsi.

Kuten muutkin Di-tyylin henkilöt, solmit luultavasti tarvittavat ihmissuhteet saavuttaaksesi tuloksia. Todennäköisimmin olet avoin ja itsevarma, ja suostuttelutaitosi saattavat tuoda sinulle muiden tuen, jonka pohjalta voit työskennellä tavoitteidesi eteen. Olet saattanut huomata, että muiden ihmisten ideoiden kysyminen parantaa menestymisen mahdollisuutta, joten tartut todennäköisesti mielelläsi tilaisuuksiin pitää aivoriisiä.

Konfliktitilanteisiin suhtaudut luultavasti proaktiivisesti ja pyrit ratkaisemaan ne nopeasti. Kuitenkin kun joudut kovan paineen alaiseksi, saatat joskus tulla riidanhaluiseksi. Vaikka turhautumisesi purkamisen voi olla sinulle vapauttavaa, muista se saattaa tuntua hyvin epämiellyttävältä.

Koska haluat tulla kuulluksi, sinulla on tapana käyttäytyä itsevarmasti, kun sinusta tuntuu, ettei mielipiteitäsi oteta huomioon tai että niitä väheksytään. Saatat myös tulla liian itsepintaiseksi, jos ideoitasi ei mielestäsi arvosteta tai hyväksytä. Vaikka odotat saavutuksistasi ainakin jonkin verran julkista tunnustusta, et luultavasti tarvitse paljoakaan ylitsevuotavaa kiitosta. Lisäksi koska pidät tällaista tunnustusta arvossa, saatat itsekkin jakaa runsaasti kehuja muille.

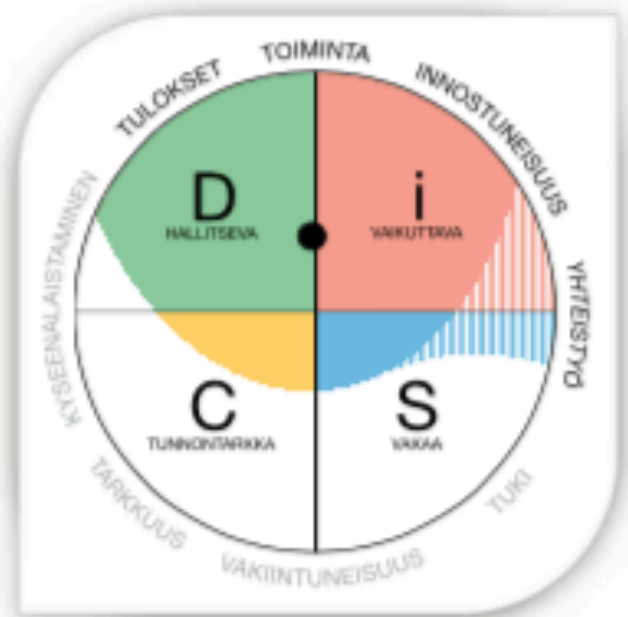
Jussi, kuten muutkin Di-tyylin henkilöt, voit tuoda työyhteisösi lisäarvoa energisyydelläsi, pyrkimykselläsi saavuttaa tuloksia sekä kyvylläsi innostaa muita. Itse asiassa nämä ovat luultavasti sellaisia ominaisuuksia, joita muut ihailivat sinussa eniten.

Väritetty alueesi täydentää tarinaa

Jussi, pisteesi sijainti ja DISC®-tyylisi kertovat paljon sinusta, mutta myös kuvaajasi **väritetty alue** on tärkeä.

Everything DISC -kuvaajan ympärillä olevat kahdeksan sanaa ovat **prioriteetteja** eli asioita, joihin ihmiset pääasiassa keskittävät voimavaransa. Mitä lähempänä väritetty alueesi on jotakin prioriteettia, sitä todennäköisemmin keskität voimavarasi siihen. Jokaisella on vähintään kolme prioriteettia; joskus niitä voi olla neljä tai visikin. **Kulturikaan viisi prioriteettia ei ole kolmea parempi tai päinvastoin.**

Tyypillisesti Di-tyylin henkilöiden väritetty alue koskettaa toimintaa, tuloksia ja innostuneisuutta. Väritetty alueesi kattaa myös yhteistyön, mikä ei ole tyypillistä Di-tyylille.



Mitkä prioriteetit muovaavat työyhteisökokemustasi?

► Toiminta

Jussi, haluat asioiden tapahtuvan nopeasti, joten aloitat usein uudet projektit hyvin energisesti. Saatat tulla kärsimättömäksi, jos jokin hidastaa nopeaa tahtiasi, ja odotat muiden tekevän kaiken tarvittavan pysyäkseen vauhdissasi. Uhkarohkea puolesi mahdollistaa todennäköisimmin sen, että kykenet tekemään nopeita päätöksiä huolehtimatta liikaa seurauksista. Halukkuutesi toimia nopeasti voi auttaa ryhmää edistymään sujuvasti.

► Tulosten saavuttaminen

Kaltaisesi Di-tyylin henkilöt ovat kunnianhimoisia ja keskittyvät menestymiseen. Sinulla on myös korkeat vaatimukset, etkä tyydy pieniin voittoihin. Suosit suunnitelmia, joista on suurin hyöty, ja innovaatiot ja riskit antavat sinulle luultavasti energiaa. Muut saattavat arastella tamokkuuttasi ja intensiivisyyttäsi, mutta olet valmis tekemään kaiken tarvittavan saavuttaaksesi tavoitteesi ja tuloksia.

► Innostuneisuuden luominen

Kuten muillakin Di-tyylin henkilöillä, sinulla on tapana pysyä energisenä myös vastoinkäymisiä kohdatessasi. Todennäköisimmin suhtaudut ideoihisi voimakastunteisesti, ja ulosantisi auttaa muita näkemään visiosi yhtä selkeästi kuin sinä itse. Lisäksi itseluottamukseesi innostaa usein muita jakamaan sitoutumisesi. Koska yhteinen kiinnostus yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi on mielestäsi tärkeää, pidät innostuneisuuden luomisesta suuressa arvossa.

► Yhteistyön arvostaminen

Samalla keskityt usein yhteistyöhön ja ryhmän yhteisiin ponnisteluihin, mikä ei ole tyypillistä Di-tyylille. Saatat mielelläsi ottaa muut mukaan tärkeisiin päätöksiin tai toimiin, ja sinulla on tapana ottaa muiden ihmisten näkemykset tarkoituksenmukaisesti huomioon. Yleisesti ottaen olet luultavasti sitä mieltä, että yhteistyö johtaa parempiin tuloksiin, joten muut näkevät sinut todennäköisesti henkilönä, joka työskentelee ryhmän hyväksi.

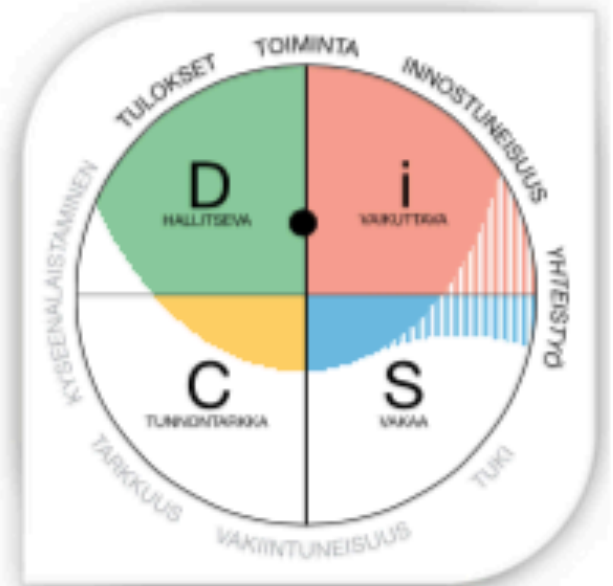
Mikä motivoi sinua?

Eri ihmiset pitävät eri puolia työstään motivoivina. Kuten muutkin tyylisi omaavat henkilöt, etsit luultavasti tilaisuuksia saavuttaa vaikuttavia tuloksia hyvin energisissä ympäristöissä. Todennäköisimmin pidät uhkarohkeista ideoista ja tilanteista, joissa voit käyttää voimakastunteisuuttasi ja karismaasi johdattaaksesi ryhmän suurin saavutuksiin. Lisäksi pidät luultavasti suuresti työskentelemisestä ryhmässä, joka tavoittelee yhteistä tavoitetta.

Pidät luultavasti monista seuraavista työsi puolista:

MOTIVAATTORIT

- Muutoksen käynnistäminen
- Päätösvallan omaaminen
- Välttömien tulosten saavuttaminen
- Innovaatioiden edistäminen
- Riskien ottaminen
- Innostuneisuuden jakaminen ideoita kohtaan
- Asioiden pitäminen liikkeessä
- Yhteistyön tekeminen työtoverien kanssa
- Ihmisten auttaminen työskentelemään yhdessä



Mitä prioriteettisi kertovat siitä, mikä motivoi sinua ja mikä aiheuttaa sinulle stressiä?

Mikä aiheuttaa sinulle stressiä?

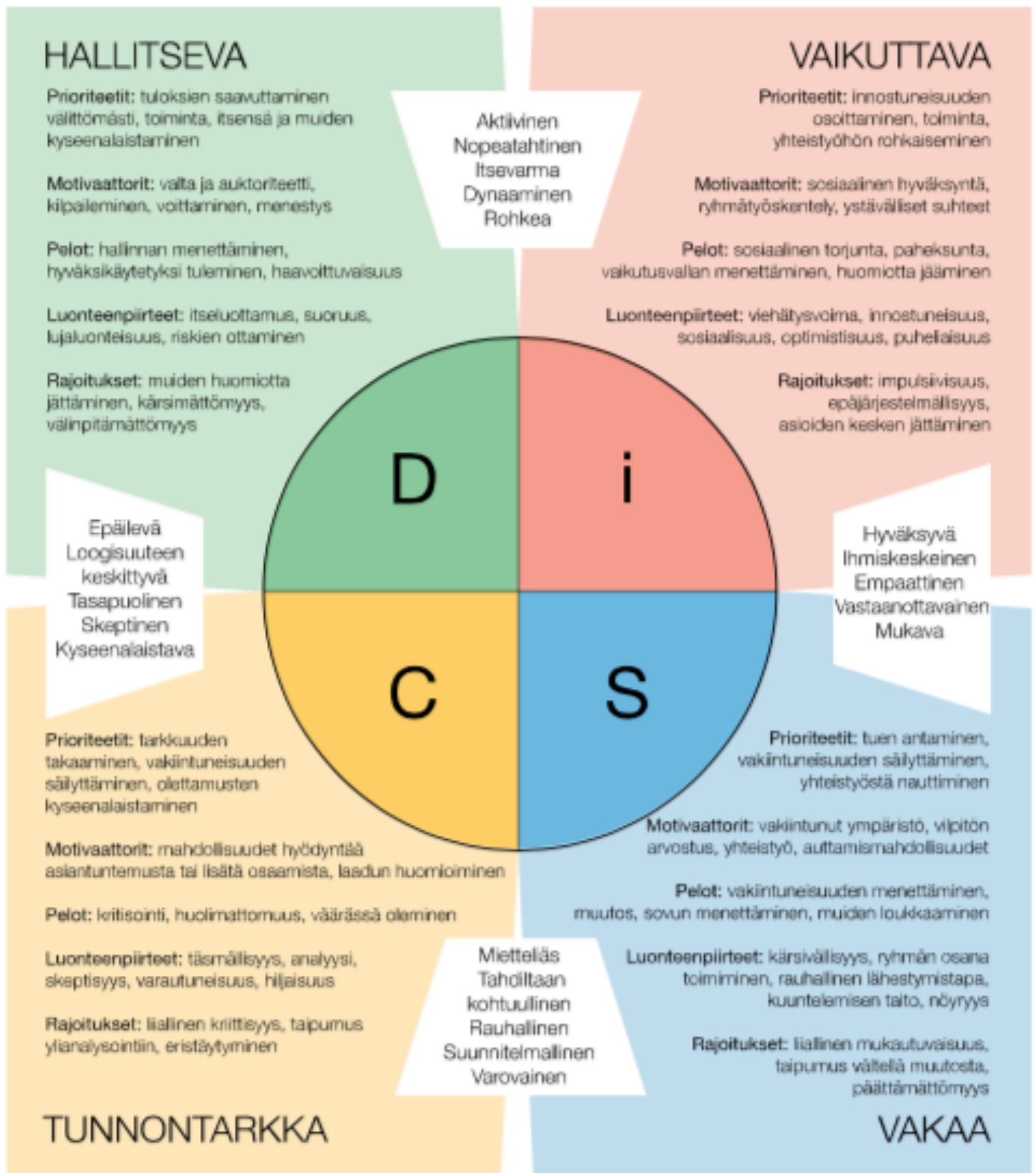
Työssäsi on kuitenkin myös puolia, jotka aiheuttavat sinulle stressiä. Koska sinulla on tapana pitää tahtisi energisenä ja pyrkiä nopeisiin tuloksiin, sinua saattavat ärsyttää ihmiset tai menettelytavat, jotka mielestäsi tuhlaavat aikaasi. Todennäköisimmin sinua turhauttaa, jos muiden ihmisten epäpäänti vaarantaa innovatiiviset ideasi, ja saatat olla kireä tilanteissa, joissa sinulla ei ole päätösvaltaa tai itsenäisyyttä. Sinusta voi olla yhtä vaikeaa työskennellä ympäristöissä, joissa et pääse luomaan henkilökohtaisia suhteita tai tekemään yhteistyötä toisten kanssa.

Monet seuraavista työsi puolista saattavat olla sinulle stressitekijöitä:

STRESSITEKIJÄT

- Tiukkojen sääntöjen tai käytäntöjen noudattaminen
- Nopean tahtisi muuttaminen kohtuullisemmaksi
- Vähäinen itsenäisyys tai hallinta
- Työskenteleminen liian varovaisten tai päättämättömien ihmisten kanssa
- Pakon alla rohkeista ideoista luopuminen
- Ideoidesi tai päätösvaltasi kyseenalaistaminen
- Työskenteleminen hitaasti kohti pitkän aikavälin tavoitteita
- Epäsosiaalisessa ympäristössä työskenteleminen
- Pitkään eristäytyneenä oloinen

Alla olevassa kaaviossa luodaan yleiskatsaus neljään DISC®-perustyyliin.



KUINKA SUHTAUDUT D-TYYLIIN

Kuvittele olevasi jatkuvasti tekemisissä D-tyylin henkilön kanssa. Sinun tavoin hän keskittyy tuloksiin ja haluaa saavuttaa suuria asioita, ja luultavasti jaat hänen aloitteellisuutensa ja vankan määrätietoisuutensa. Häntä kunnioitetaan organisaatiossa kunnianhimoisena ihmisenä, joka pitää lupauksensa, ja todennäköisesti samaistut hänen innokkuuteensa saavuttaa tavoitteet.

Sinun tavoin tällainen työtoveri pitää arvossa toimintaa ja tarmokkuutta, ja saatat arvostaa sitä, että hän asettaa päämäärät korkealle ja ryhtyy tavoittelemaan niitä. Hän vaikuttaa itsevarmalta ja voimakastahtoiselta, ja hän jakaa halukkuutesi tarttua asioihin suoraan. Koska myös sinulle on mieluista dynaaminen työskentely-ympäristö, hänen intensiivisyytensä ja nopea tahtinsa luultavasti sopivat sinulle.

Et myöskään samaistu kovin hyvin hänen skeptiseen ja epäilevään luonteeseensa, ja sinun voi olla vaikea ymmärtää, miksi hän vaikuttaa nauttivan ihmisten ja ideoiden kyseenalaistamisesta. Hän saattaa vaikuttaa joskus liian pessimistiseltä tai kriittiseltä, etkä välttämättä tunne oloasi täysin mukavaksi työskennellessäsi hänen kanssaan projektien parissa.



Sinusta D-tyylin henkilöt saattavat vaikuttaa seuraavanlaisilta:

- ✓ Tarmokas
- ✓ Lujaluonteinen
- ✓ Mukaton
- ✓ Voimakastahtoinen

Mikä motivoi heidän käyttäytymistään?

Kuten kuvaajasta käy ilmi, henkilöt, joilla on D-tyyli, pitävät tuloksia, toimintaa ja kyseenalaistamista tärkeinä. Koska he pitävät kyseisiä kolmea osa-aluetta niin suuressa arvossa, se luultavasti vaikuttaa sinun ja heidän välisiin suhteisiin.

Tulokset

D-tyylin henkilöt ovat tavallisesti voimakastahtoisia ja pitävät **tuloksia** tärkeinä. Koska he ovat hyvin tarmokkaita, he etsivät jatkuvasti uusia haasteita ja tilaisuuksia. He pyrkivät menestymään eivätkä luovuta, vaikka kohtaisivatkin esteitä. Todennäköisimmin pystyt samaistumaan hyvin heidän tavoitekeskeisyyteensä ja saatat joskus jopa kilpailla heidän kanssaan.

Toiminta

Lisäksi **toiminta** on heille tärkeää, minkä vuoksi he keskittyvät saavuttamaan tavoitteensa nopeasti ja lujaluonteisesti. Varovaiset ja ennakoivat ympäristöt ovat heille erityisen ikävyyttäviä, ja he saattavat tulla kärsimättömiksi, jos muut käyttävät paljon aikaa ideoiden analysointiin toimimisen sijaan. Koska myös sinä haluat mieluiten edetä nopeasti tavoitteitasi kohti, pystyt luultavasti samaistumaan heidän haluunsa pitää tahti nopeana.

Kyseenalaistaminen

D-tyylin henkilöt pitävät myös **kyseenalaistamista** tärkeänä. Koska he haluavat hallita seurauksia, he ovat usein epäileviä ja itsenäisiä ajattelijoita. He eivät todennäköisesti hyväksy asioita, joista he ovat epävarmoja, eivätkä he epäröi kyseenalaistaa ideoita, joista he eivät ole samaa mieltä. Koska olet luultavasti hyväksyvämpi, sinun voi olla vaikea ymmärtää, miksi he vaikuttavat niin itsepäisiltä ja vaativilta.

KUINKA SUHTAUDUT I-TYYLIIN

Kuvittele työskenteleväsi myös i-tyylin henkilön kanssa. Sinun tavoin hän on innostunut ja optimistinen, ja luultavasti arvostat hänen avoimuuttaan uusia ideoita kohtaan. Hänellä vaikuttaa olevan tuttavalliset välit kaikkien kanssa, ja hän osaa aina kertoa tuoreimmat uutiset siitä, mitä organisaatiossa on menillään.

Koska teillä molemmilla on tapana pitää toimintaa ja nopeaa tahtia tärkeinä, luultavasti ihaillet hänen spontaanisuuttaan ja joustavuuttaan. Todennäköisimmin jaat hänen energisen lähestymistapansa ja taipumuksen muutokseen, mutta saatatte innostua uusista ideoista niin, että teidän on vaikea pysytellä rutiinomaisemmissa tehtävissä.

Vakka se ei olekaan tyypillistä Di-tyylin henkilöille, jaat hänen kiinnostuksensa yhteistyöhön, joten te molemmat luultavasti tartutte tilaisuuksiin työskennellä yhdessä muiden kanssa projektien parissa. Sinusta hän saattaa kuitenkin vaikuttaa olevan liian kiinnostunut olemaan huomion keskipisteenä, ja saatat ihmetellä, miten hän saa ylipäättään töitä tehtyä kaikelta jutustelulta ja vitsailulta.



Sinusta i-tyylin henkilöt saattavat vaikuttaa seuraavanlaisilta:

- ✓ Naivi
- ✓ Optimistinen
- ✓ Uhkarohkea
- ✓ Puhelias

Mikä motivoi heidän käyttäytymistään?

Kuten kuvaajasta käy ilmi, henkilöt, joilla on i-tyyli, pitävät innostuneisuutta, toimintaa ja yhteistyötä tärkeinä. Koska he pitävät kyseisiä kolmea osa-aluetta niin suurella arvolla, se luultavasti vaikuttaa sinun ja heidän väliin suhteisiin.

Innostuneisuus

Innostuneisuus on erittäin tärkeää i-tyylin henkilöille, jotka myös tavallisesti säilyttävät asenteensa optimistisena. Koska he kiinnostuvat uusista mahdollisuuksista, he saattavat kertoa ideoistaan hyvin vilkkaasti. Koska jaat tavallisesti heidän optimistisen asenteensa, vastaatte toistenne energiaan ja autatte luomaan eloisan ilmapiirin.

Toiminta

Lisäksi **toiminta** on heille tärkeää, minkä vuoksi he pyrkivät etenemään nopeasti kohti kiinnostavia ratkaisuja. Koska he ovat tavallisesti nopeatahtisia, he saattavat olla innokkaita ryhtymään toimeen käyttämättä juurikaan aikaa seurausten miettimiseen. Koska myös sinulla on tapana tarttua nopeasti toimeen, saatat arvostaa heidän spontaania lähestymistapaansa.

Yhteistyö

I-tyylin henkilöt pitävät myös **yhteistyötä** tärkeänä. Heistä on mukavaa tavata uusia ihmisiä, ja heillä on luultavasti taito luoda yhteishenkeä ja saada kaikki osallistumaan. He arvostavat tiimityötä ja kokoavat usein ryhmän työskentelemään yhdessä projektien parissa. Koska jaat heidän yhteistyökeskeisyytensä, saatat etsiä yhdessä heidän kanssaan tilaisuuksia tehdä yhteistyötä.

KUINKA SUHTAUDUT S-TYYLIIN

Kuvitellaan, että olet säännöllisesti tekemisissä S-tyylin henkilön kanssa. Sinusta hän vaikuttaa toisia tukevalta ja mukautuvalta, ja aina kun kysyt häneltä jotain, hän on kärsivällinen ja auttaa mielellään. Sinua saattaa kuitenkin turhauttaa, kun hänen keskittymisensä ihmisten ilahduttamiseen johtaa siihen, että hän jättää huomioimatta muita tärkeitä asioita.

Kaikki pitävät hänestä ja voivat luottaa siihen, että hän tekee työnsä johdonmukaisesti. Hänet tunnetaan työpaikalla luottavuudestaan, ja saatat arvostaa hänen tapansa viedä tehtävät loppuun. Koska et kuitenkaan hänen tavoin kaipaa vakiintuneisuutta, sinusta hän saattaa olla joskus liian varovainen ja päättämätön.

Lisäksi sinulla on tapana pitää yhteistyötä yhtä tärkeänä kuin hän, mikä on epätavallista Di-tyylin henkilöille. Siksi sinun on luultavasti helppo samaistua hänen ryhmäkeskeiseen asenteeseensa ja huomaavaisuuteensa. Hänellä on tapana pitää matalaa profiilia, ja hän saattaa nobostua, jos hänelle annetaan ylitsevuotavaa kiitosta. Saatat arvostaa sitä, ettei häntä huoleta, kuka saa työstä kunnian, etkä tunne koskaan kilpailevasi hänen kanssaan työskennellessänne yhdessä.



Sinusta S-tyylin henkilöt saattavat vaikuttaa seuraavallisilta:

- ✓ Diplomaattinen
- ✓ Päättämätön
- ✓ Epävarma
- ✓ Mukautuva

Mikä motivoi heidän käyttäytymistään?

Kuten kuvaajasta käy ilmi, henkilöt, joilla on S-tyyli, pitävät tukea, vakiintuneisuutta ja yhteistyötä tärkeinä. Koska he pitävät kyseisiä kolmea osa-aluetta niin suurella arvolla, se luultavasti vaikuttaa sinun ja heidän välisiin suhteisiin.

Tuki

Tuen antaminen on erittäin tärkeää S-tyylin henkilöille. He ovat tavallisesti hyviä kuuntelemaan, minkä ansiosta heitä pidetään usein kärsivällisinä ja mukautuvina. He auttavat epäroimattä aina kun voivat ja arvostavat lämmintä ja rentoa ympäristöä. Vaikka saatat arvostaa heidän ystävällistä lähestymistapaansa, saatat ajatella, että he yrittävät liikaa vastata jokaisen tarpeisiin.

Vakiintuneisuus

Lisäksi he pitävät **vakiintuneisuutta** tärkeänä, joten he keskittyvät usein ennakoitavan, järjestyneen ympäristön säilyttämiseen. Koska heillä on tapana olla varovaisia, he ovat luultavasti suunnitelmallisia ja välttävät nopeita muutoksia aina kun mahdollista. Koska olet halukkaampi toteuttamaan rohkeita ideoita nopeasti, sinun voi olla vaikea samaistua heidän varovaisuuteensa ja vakiintuneisuuden tarpeeseensa.

Yhteistyö

Myös **yhteistyö** on tärkeää S-tyylin henkilöille. He pitävät muiden kanssa työskentelemisestä luottavaisessa, lämpimässä ympäristössä, ja he saattavat tehdä kaikkensa varmistaakseen, että muut tuntevat itsensä osallisiksi ja hyväksytyiksi. Koska myös sinä keskityt ystävälliseen firmityöhön, saatatte työskennellä yhdessä avoimen, vastaanottavaisen ilmapiirin säilyttämiseksi.

KUINKA SUHTAUDUT C-TYYLIIN

Kuvittele olevasi säännöllisesti tekemisissä C-tyylin henkilön kanssa. Hän ei ole kovin sosiaalinen, ja hän haluaa väsymättä työstää tehtäviä, kunnes ne on tehty hänen korkean vaatimustasonsa mukaisesti. Koska hän tahtoo laatua ja tarkkuutta, hänellä on tapana eristäytyä omaan työpisteeseensä pitkiksi ajoksi ja tarkistaa työnsä kahteen tai kolmeen kertaan ennen kuin on siihen tyytyväinen. Vaikka saatat kunnioittaa hänen sitoutumistaan tehdä asiat oikein, hän luultavasti vaikuttaa sinusta liian perfektionistiselta.

Sinusta tällainen työtoveri vaikuttaa usein liian varovaiselta ja suunnitelmalliselta. Hänelle on mieluista ennakoitava ympäristö, jossa hän voi tuottaa parasta työrjälkeä, ja saatat ajatella, että hän käyttää turhan paljon aikaa päätösten liialliseen analysointiin. Kuitenkin luultavasti arvostat sitä, että sitouduttuaan johonkin hän myös vie asian loppuun.

Lisäksi hänellä on tapana esittää paljon kysymyksiä, eikä hän epäröi osoittaa virheitä niitä huomattaessaan. Koska et kyseenalaista ideoita yhtä todennäköisesti, sinun on luultavasti vaikea samaistua hänen skeptisyyteensä, ja hän saattaa vaikuttaa sinusta itsepäiseltä ja peräänantamattomalta.



Sinusta C-tyylin henkilöt saattavat vaikuttaa seuraavalla tavalla:

- ✓ Täsmällinen
- ✓ Analysoiva
- ✓ Sukeutunut
- ✓ Suunnitelmallinen

Mikä motivoi heidän käyttäytymistään?

Kuten kuvaajasta käy ilmi, henkilöt, joilla on C-tyyli, pitävät tarkkuutta, vakiintuneisuutta ja kyseenalaistamista tärkeinä. Koska he pitävät kyseisiä kolmea osa-aluetta niin suuressa arvossa, se luultavasti vaikuttaa sinun ja heidän välisiin suhteisiin.

Tarkkuus

Tarkkuus on erittäin tärkeää C-tyylin henkilöille. Koska he haluavat taata ensiluokkaiset tulokset, heillä on tapana analysoida vaihtoehtoja rationaalisesti ja pitää tunteet erillään faktoista. He arvostavat täsmällisyyttä, minkä vuoksi he usein kysyvät syventäviä tai skeptisiä kysymyksiä. Sinun on luultavasti vaikea samaistua heidän järjestelmälliseen lähestymistapaansa, ja saatat väsyä heidän tapaansa keskittyä täsmällisyyteen.

Vakiintuneisuus

Lisäksi he pitävät **vakiintuneisuutta** tärkeänä. Koska he arvostavat tavallisesti asioiden loppuun viemistä ja pidättyväisyyttä, heistä on epämukavaa tehdä nopeita tai riskialttiita päätöksiä. He haluavat mieluummin käyttää aikaa tietoihin perustuvan valinnan tekemiseen. Heillä on tapana analysoida kaikki vaihtoehdot, ja he tekevät usein päätöksiä, joiden seuraukset ovat ennakoitavissa. Koska olet luultavasti kiinnostuneempi rohkeista ideoista ja nopeasta edistymisestä, sinua saattaa turhauttaa heidän varovainen lähestymistapaansa.

Kyseenalaistaminen

Myös **kyseenalaistaminen** on tärkeää C-tyylin henkilöille. Koska he pyrkivät löytämään sujuvimman ja tuottavimman työskentelytavan, he saattavat avoimesti epäillä ideoita ja osoittaa virheitä, joita muut eivät välttämättä ole huomanneet. Koska sinulla on tavallisesti hyväksyvä lähestymistapa, sinun on luultavasti vaikea ymmärtää, miksi he vaikuttavat niin skeptisiltä ja kiihkeiltä.

STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI D-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärrykseen

Jussi, D-tyylin henkilöt haluavat mennä suoraan asiaan, mikä saattaa vaikuttaa vuorovaikutustapaanne. Luultavasti olet heidän tavoin valmis omaksumaan kiertelemättömän tai jopa suorasukaisen lähestymistavan, jotta asiat tulevat tehdyiksi. Kuitenkin koska teillä on voimakastahtoinen ja mutkaton luonne, saatatte puhua toistenne päälle, jotta varmasti saatte mielipiteenne kuuluksi. Siksi ette välttämättä kuuntele, mitä toisella on sanottavana.

Kun pyrit ymmärtämään D-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Kuuntele heidän mielipiteitään ajan kanssa ja huomioi heidän näkökulmansa.
- Anna heille aikaa esitellä kantansa keskeytyksettä ennen kuin esität omia ideoitasi.
- Keskity vuoropuheluun sen sijaan, että puhuisitte toistenne päälle.



Ratkottaessa ongelmia

D-tyylin henkilöihin verrattuna teet yhtä todennäköisesti nopeita päätöksiä ja pidät pyörät pyörimässä. Koska arvostatte rohkeita ideoita ja nopeita ratkaisuja, olette luultavasti samaa mieltä siitä, että ongelmien ratkaiseminen edellyttää välitöntä toimintaa. Jos olette kuitenkin eri mieltä siitä, miten tulee toimia, saatatte ajautua valtataisteluun. Lisäksi koska kaipaatte nopeita vastauksia, ette välttämättä huomaa mahdollisia ongelmia.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia D-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Älä pidä niin itsepintaisesti kiinni omista ratkaisuistasi, että sivuutat heidän ideoidensa ansiot.
- Pidä mielessä, että tavoitteena on työskennellä yhdessä tehokkaiden, pitkän aikavälin ratkaisujen löytämiseksi.
- Ole valmis tekemään toisinaan kompromisseja.

Välien kiristytessä

Koska sinulla ja D-tyylin työtovereillasi on tapana ilmaista kantanne mutkattomasti konfliktitilanteissa, ette todennäköisesti sivuuta erimielisyyksiänne yhteenottojen välttämiseksi. Lisäksi jaat heidän taipumuksensa kilpaluhenkisyteen, jolloin kompromissille ei jää juuri sijaa tilanteen kiristytessä. Sen seurauksena erimielisyytenne saattavat pahentua, ettekä välttämättä löydä tarvittavaa yhteistä säveltä ratkaisuun pääsemiseksi.

Kun välit D-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Keskity konfliktin ratkaisemiseen sen sijaan, että pyrkisit voittamaan.
- Vältä halua vastata heidän aggressiivisuuteensa.
- Esitä kantasi tasapuolisesti ajautumatta valtataisteluihin.

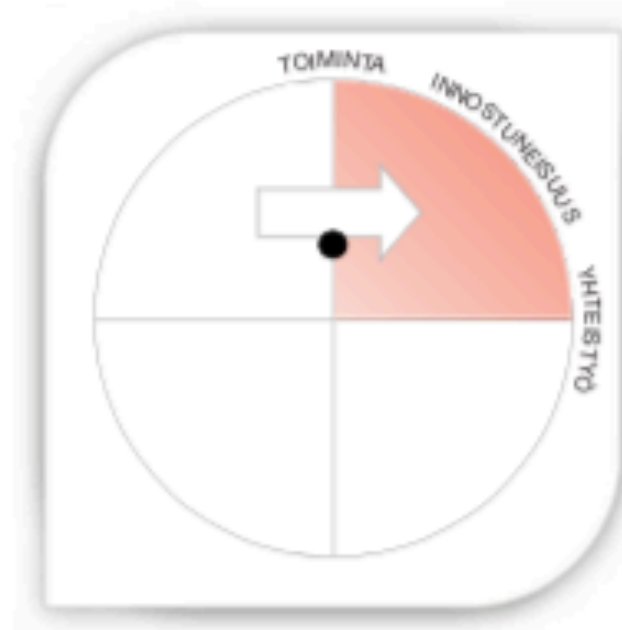
STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI I-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärykseen

Jussi, koska i-tyylin henkilöt ovat erittäin ulospäinsuuntautuneita, he pitävät yhteistyötä tärkeänä aivan kuten sinäkin, vaikkei se olekaan tyypillistä Di-tyylin henkilöille. Kuitenkin vaikka saatat heidän tavoin nauttia yhteistyöstä, olet luultavasti heitä tarkkakaampi saavuttamaan mitattavia tuloksia. Siksi taipumuksesi ajaa omia tavoitteitasi saattaa saada heidät tuntemaan itsensä hieman sivuutetuksi tai aliarvostetuksi.

Kun pyrit ymmärtämään i-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Vältä painostamista heitä asettamaan menestys henkilökohtaisten suhteiden edelle.
- Yritä löytää keinoja huomioida heidät, jotta he tuntevat olevansa pidettyjä ja arvostettuja.
- Yritä löytää tilaisuuksia, joissa voitte hyötyä yhteisestä kiinnostuksestanne yhteistyöhön.



Ratkottaessa ongelmia

Henkilöt, joilla on i-tyyli, haluavat ryhtyä välittömästi toimeen ja etenevät nopeasti ongelman kohdatessaan. Siksi heitä saattaa miellyttää nopea tahtisi ja taipumuksesi valita toimintasuunta päättäväisesti. Koska olet kuitenkin niin varma omista ratkaisuisistasi, heistä saattaa joskus tuntua, ettet ota heidän ideoitaan huomioon. Sinä puolestasi saatat ajatella, etteivät he ole yhtä määrätietoisia tekemään päätöksiä, joilla saavutetaan mitattavia tuloksia.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia i-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Vältä antamasta luottamuksesi omiin ideoihisi estää sinua kuuntelemasta heidän ideoitaan.
- Käytä yhteistä energiaanne tahdin säilyttämiseen.
- Rohkaise heitä jakamaan uhkarohkeita ideoitaan.

Välien kiristyessä

Koska i-tyylin henkilöt haluavat säilyttää ystävälliset suhteet, he todennäköisesti aluksi sivuuttavat ongelmat ja välttelevät kireitä tilanteita, kun taas sinulla on tapana puuttua asioihin suoraan. Heille on kuitenkin hyvin tärkeää saada ilmaista itseään, joten he saattavat itsepintaisesti vaatia tulla kuulluiksi konfliktitilanteissa, vaikka se tarkoittaisi, että he tulevat tunteelliseksi ja hyökkäävät muita vastaan. Koska et arastele puolustaa omaa kantaasi, saatatte yhdessä pahentaa tilannetta.

Kun välit i-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Varo, ettei suorutesi vaikuta henkilökohtaiselta hyökkäykseltä.
- Ilmaise halusi selvittää konflikti nopeasti mutta perin pohjin.
- Selvennä heille, etteivät nykyiset erimielisyytenne tarkoita, että suhteenne olisi jatkossa huono.

STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI S-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärrykseen

Jussi, S-tyylin henkilöt arvostavat yhteistyötä ja ystävällistä vuorovaikutusta, mikä saattaa vaikuttaa vuorovaikutustapaanne. He luultavasti arvostavat taipumustasi pitää yhteistyötä tärkeänä, joka on odottamaton piirre Di-tyylin henkilöissä. Sinusta on kuitenkin heitä mukavampaa ottaa ohjat käsiin. Itse asiassa koska he tyytyvät usein jäämään taka-alalle ja antavat muiden hoitaa puhumisen, saatat päätyä hallitsemaan keskustelua yhteistyötä tehdessänne. Haluatte yhdessä kuitenkin luultavasti saada kaikki osallistumaan ja työskentelemään ryhmänä.

Kun pyrit ymmärtämään S-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Luo turvallinen ja ystävällinen ympäristö, jotta he uskaltavat ilmoittaa, jos jokin häiritsee heitä.
- Osoita välittäväsi heidän tunteistaan sen sijaan, että vain patistaisit saavuttamaan tuloksia.
- Selvennä heille, että olet heidän tavoin kiinnostunut yhteistyöstä, ja kysy heidän ideoitaan ja mielipiteitään aktiivisesti.



Ratkottaessa ongelmia

S-tyylin henkilöihin verrattuna teet luultavasti todennäköisemmin nopeita päätöksiä ongelmia ratkoessasi. Kun he tavallisesti välttelevät nopeita, suuria muutoksia, sinulla on tapana suhtautua avoimesti kokeilemattomien tai rohkeisiin ratkaisuihin. Siksi heidän varovaisempi lähestymistapansa saattaa vaikuttaa sinusta päättämättömältä, kun taas sinun halukkuutesi muuttaa suuntaa nopeasti voi tuntua heistä liian riskialttiilta.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia S-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Kunnioita heidän varovaista tahtiaan, mutta työskennelkää yhdessä tehdäkseenne päätöksiä tehokkaammin.
- Harkitse yhteisesti sovitun aikarajan asettamista välttääksenne kireyden, jota eroavaisuutenne päätöksenteossa saattavat aiheuttaa.
- Pyri luomaan tasapaino uskaliaan lähestymistapasi ja heidän varovaisemman lähestymistavan välille.

Välien kiristytessä

Koska S-tyylin henkilöt haluavat tukea toisia, he välttävät ongelmien aiheuttamista ja toisten mielen pahoittamista. Konfliktitilanteissa sinulla on tapana puuttua asioihin heitä suuremmin. Siksi saatat jättää heidät jalkoihisi, minkä seurauksena he antavat periksi välttääkseen pitkittämästä erimielisyyksiä. Vaikka saatat voittaa väittelyä tällä tavoin, perimmäinen ongelma jää todennäköisesti ratkaisematta, ja muut saattavat jäädä kantamaan sinulle kaunaa.

Kun välit S-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Ota diplomaattisempi lähestymistapa ja keskity selvittämään konfliktin todellinen syy.
- Älä pidä heidän vaikenemistaan merkinä siitä, että konflikti olisi ratkaistu, sillä he saattavat piilotella tunteitaan ja antaa siten katkeruuden lisääntyä.
- Vältä konfliktin sivuuttamista, ettei ole varma, että se on ratkaistu.

KUINKA SUHTAUDUT C-TYYLIIN

Kuvittele olevasi säännöllisesti tekemisissä C-tyylin henkilön kanssa. Hän ei ole kovin sosiaalinen, ja hän haluaa väsymättä työstää tehtäviä, kunnes ne on tehty hänen korkean vaatimustasonsa mukaisesti. Koska hän tahtoo laatua ja tarkkuutta, hänellä on tapana eristäytyä omaan työpisteeseensä pitkiksi ajoiksi ja tarkistaa työnsä kahteen tai kolmeen kertaan ennen kuin on siihen tyytyväinen. Vaikka saatat kunnioittaa hänen sitoutumistaan tehdä asiat oikein, hän luultavasti vaikuttaa sinusta liian perfektionistiselta.

Sinusta tällainen työtoveri vaikuttaa usein liian varovaiselta ja suunnitelmalliselta. Hänelle on mieluista ennakoitava ympäristö, jossa hän voi tuottaa parasta työrjälkeä, ja saatat ajatella, että hän käyttää turhan paljon aikaa päätösten liialliseen analysointiin. Kuitenkin luultavasti arvostat sitä, että sitouduttuaan johonkin hän myös vie asian loppuun.

Lisäksi hänellä on tapana esittää paljon kysymyksiä, eikä hän epäröi osoittaa virheitä niitä huomattaessaan. Koska et kyseenalaista ideoita yhtä todennäköisesti, sinun on luultavasti vaikea samaistua hänen skeptisyyteensä, ja hän saattaa vaikuttaa sinusta itsepäiseltä ja peräänantamattomalta.



Sinusta C-tyylin henkilöt saattavat vaikuttaa seuraavantaisilta:

- ✓ Täsmällinen
- ✓ Analysoiva
- ✓ Sulkeutunut
- ✓ Suunnitelmallinen

Mikä motivoi heidän käyttäytymistään?

Kuten kuvaajasta käy ilmi, henkilöt, jilla on C-tyyli, pitävät tarkkuutta, vakiintuneisuutta ja kyseenalaistamista tärkeinä. Koska he pitävät kyseisiä kolmea osa-aluetta niin suuressa arvossa, se luultavasti vaikuttaa sinun ja heidän välisiin suhteisiin.

Tarkkuus

Tarkkuus on erittäin tärkeää C-tyylin henkilöille. Koska he haluavat taata ensiluokkaiset tulokset, heillä on tapana analysoida vaihtoehtoja rationaalisesti ja pitää tunteet erillään faktoista. He arvostavat täsmällisyyttä, minkä vuoksi he usein kysyvät syventäviä tai skeptisiä kysymyksiä. Sinun on luultavasti vaikea samaistua heidän järjestelmälliseen lähestymistapaansa, ja saatat väsyä heidän tapaansa keskittyä täsmällisyyteen.

Vakiintuneisuus

Lisäksi he pitävät **vakiintuneisuutta** tärkeänä. Koska he arvostavat tavallisesti asioiden loppuun viemistä ja pidättyvyyttä, heistä on epämukavaa tehdä nopeita tai riskialttiita päätöksiä. He haluavat mieluummin käyttää aikaa tietoihin perustuvan valinnan tekemiseen. Heillä on tapana analysoida kaikki vaihtoehdot, ja he tekevät usein päätöksiä, joiden seuraukset ovat ennakoitavissa. Koska olet luultavasti kiinnostuneempi rohkeista ideoista ja nopeasta edistymisestä, sinua saattaa turhauttaa heidän varovainen lähestymistapaansa.

Kyseenalaistaminen

Mycs **kyseenalaistaminen** on tärkeää C-tyylin henkilöille. Koska he pyrkivät löytämään sujuvimman ja tuottavimman työskentelytavan, he saattavat avoimesti epäillä ideoita ja osoittaa virheitä, joita muut eivät välttämättä ole huomanneet. Koska sinulla on tavallisesti hyväksyvä lähestymistapa, sinun on luultavasti vaikea ymmärtää, miksi he vaikuttavat niin skeptisiltä ja kiihkoisilta.

STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI D-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärrykseen

Jussi, D-tyylin henkilöt haluavat mennä suoraan asiaan, mikä saattaa vaikuttaa vuorovaikutustapaanne. Luultavasti olet heidän tavoin valmis omaksumaan kiertelemättömän tai jopa suorasukaisen lähestymistavan, jotta asiat tulevat tehdyksi. Kuitenkin koska teillä on voimakastahtoinen ja mutkaton luonne, saatatte puhua toistenne päälle, jotta varmasti saatte mielipiteenne kuuluiksi. Siksi ette välttämättä kuuntele, mitä toisella on sanottavana.

Kun pyrit ymmärtämään D-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Kuuntele heidän mielipiteitään ajan kanssa ja huomioi heidän näkökulmansa.
- Anna heille aikaa esitellä kantansa keskeytyksestä ennen kuin esität omia ideoitasi.
- Keskity vuoropuheluun sen sijaan, että puhuisitte toistenne päälle.



Ratkottaessa ongelmia

D-tyylin henkilöihin verrattuna teet yhtä todennäköisesti nopeita päätöksiä ja pidät pyörät pyörimässä. Koska arvostatte rohkeita ideoita ja nopeita ratkaisuja, olette luultavasti samaa mieltä siitä, että ongelmien ratkaiseminen edellyttää välitöntä toimintaa. Jos olette kuitenkin eri mieltä siitä, miten tulee toimia, saatatte ajautua valtataisteluun. Lisäksi koska kaipaatte nopeita vastauksia, ette välttämättä huomaa mahdollisia ongelmia.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia D-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Älä pidä niin itsepintaisesti kiinni omista ratkaisuisi, että sivuutat heidän ideoidensa ansiot.
- Pidä mielessä, että tavoitteena on työskennellä yhdessä tehokkaiden, pitkän aikavälin ratkaisujen löytämiseksi.
- Ole valmis tekemään toisinaan kompromisseja.

Välien kiristyessä

Koska sinulla ja D-tyylin työtoverillasi on tapana ilmaista kantanne mutkattomasti konfliktitilanteissa, ette todennäköisesti sivuuta erimielisyyksiänne yhteenottojen välttämiseksi. Lisäksi jaat heidän taipumuksensa kilpailuhenkisyteen, jolloin kompromissille ei jää juuri sijaa tilanteen kiristyessä. Sen seurauksena erimielisyytenne saattavat pahentua, ettekä välttämättä löydä tarvittavaa yhteistä säveltä ratkaisuun pääsemiseksi.

Kun välit D-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Keskity konfliktin ratkaisemiseen sen sijaan, että pyrkisit voittamaan.
- Vältä halua vastata heidän aggressiivisuuteensa.
- Esitä kantasi tasapuolisesti ajautumatta valtataisteluihin.

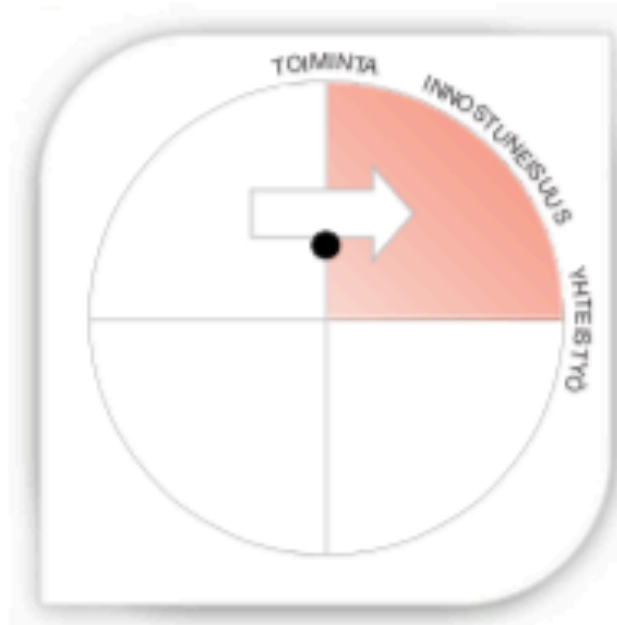
STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI I-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärrykseen

Jussi, koska i-tyylin henkilöt ovat erittäin ulospäinsuuntautuneita, he pitävät yhteistyötä tärkeänä aivan kuten sinäkin, vaikkei se olekaan tyypillistä Di-tyylin henkilöille. Kuitenkin vaikka saatat heidän tavoin nauttia yhteistyöstä, olet luultavasti heitä tarmokkaampi saavuttamaan mitattavia tuloksia. Siksi taipumuksesi ajaa omia tavoitteitasi saattaa saada heidät tuntemaan itsensä hieman sivuutetuksi tai aliarvostetuksi.

Kun pyrit ymmärtämään i-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Vältä painostamasta heitä asettamaan menestys henkilökohtaisten suhteiden edelle.
- Yritä löytää keinoja huomioda heidät, jotta he tuntevat olevansa pidettyjä ja arvostettuja.
- Yritä löytää tilaisuuksia, joissa voitte hyötyä yhteisestä kiinnostuksestanne yhteistyöhön.



Ratkottaessa ongelmia

Henkilöt, joilla on i-tyyli, haluavat ryhtyä välittömästi toimeen ja etenevät nopeasti ongelman kohdatessaan. Siksi heitä saattaa miellyttää nopea tahtisi ja taipumuksesi valita toimintasuunta päättäväisesti. Koska olet kuitenkin niin varma omista ratkaisustasi, heistä saattaa joskus tuntua, ettet ota heidän ideoitaan huomioon. Sinä puolestasi saatat ajatella, etteivät he ole yhtä määrätietoisia tekemään päätöksiä, joilla saavutetaan mitattavia tuloksia.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia i-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Vältä antamasta luottamuksesi omiin ideoihisi estää sinua kuuntelemasta heidän ideoitaan.
- Käytä yhteistä energiaanne tahdin säilyttämiseen.
- Rohkaise heitä jakamaan uhkarohkeita ideoitaan.

Välien kiristyessä

Koska i-tyylin henkilöt haluavat säilyttää ystävälliset suhteet, he todennäköisesti aluksi sivuuttavat ongelmat ja välittelevät kireitä tilanteita, kun taas sinulla on tapana puuttua asioihin suoraan. Heille on kuitenkin hyvin tärkeää saada ilmaista itseään, joten he saattavat itsepintaisesti vaatia tulla kuulluiksi konfliktitilanteissa, vaikka se tarkoittaisi, että he tulevat tunteelliseksi ja hyökkäävät muita vastaan. Koska et arastele puolustaa omaa kantaasi, saatatte yhdessä pahentaa tilannetta.

Kun välit i-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Varo, ettei suorutesi vaikuta henkilökohtaiselta hyökkäykseltä.
- Ilmaise halusi selvittää konflikti nopeasti mutta perin pohjin.
- Selvennä heille, etteivät nykyiset erimielisyytenne tarkoita, että suhteenne olisi jatkossa huono.

STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI S-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärrykseen

Jussi, S-tyylin henkilöt arvostavat yhteistyötä ja ystävällistä vuorovaikutusta, mikä saattaa vaikuttaa vuorovaikutustapaanne. He luultavasti arvostavat taipumustasi pitää yhteistyötä tärkeänä, joka on odottamaton piirre Di-tyylin henkilöissä. Sinusta on kuitenkin heitä mukavampaa ottaa ohjat käsiin. Itse asiassa koska he tyytyvät usein jäämään taka-alalle ja antavat muiden hoitaa puhumisen, saatat päätyä hallitsemaan keskustelua yhteistyötä tehdessänne. Haluatte yhdessä kuitenkin luultavasti saada kaikki osallistumaan ja työskentelemään ryhmänä.

Kun pyrit ymmärtämään S-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Luo turvallinen ja ystävällinen ympäristö, jotta he uskaltavat ilmoittaa, jos jokin häiritsee heitä.
- Osoita välittäväsi heidän tunteistaan sen sijaan, että vain patistaisit saavuttamaan tuloksia.
- Selvennä heille, että olet heidän tavoin kiinnostunut yhteistyöstä, ja kysy heidän ideoitaan ja mielipiteitään aktiivisesti.



Ratkottaessa ongelmia

S-tyylin henkilöihin verrattuna teet luultavasti todennäköisemmin nopeita päätöksiä ongelmia ratkoessasi. Kun he tavallisesti välttelevät nopeita, suuria muutoksia, sinulla on tapana suhtautua avoimesti kokeilemattomiin tai rohkeisiin ratkaisuihin. Siksi heidän varovaisempi lähestymistapansa saattaa vaikuttaa sinusta päättämättömältä, kun taas sinun halukkuutesi muuttaa suuntaa nopeasti voi tuntua heistä liian riskialttiilta.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia S-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Kunniota heidän varovaista tahtiaan, mutta työskennelkää yhdessä tehdäkseenne päätöksiä tehokkaammin.
- Harkitse yhteisesti sovitun aikarajan asettamista välttääksenne kireyden, jota eroavaisuutenne päätöksenteossa saattavat aiheuttaa.
- Pyri luomaan tasapaino uskaliaan lähestymistapasi ja heidän varovaisemman lähestymistavan välille.

Välien kiristyessä

Koska S-tyylin henkilöt haluavat tukea toisia, he välttävät ongelmien aiheuttamista ja toisten mielen pahoittamista. Konfliktitilanteissa sinulla on tapana puuttua asioihin heitä suuremmin. Siksi saatat jättää heidät jalkoihisi, minkä seurauksena he antavat periksi välttääkseen pitkittämästä erimielisyyksiä. Vaikka saatat voittaa väittelyä tällä tavoin, perimmäinen ongelma jää todennäköisesti ratkaisematta, ja muut saattavat jäädä kantamaan sinulle kaunaa.

Kun välit S-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Ota diplomaattisempi lähestymistapa ja keskity selvittämään konfliktin todellinen syy.
- Älä pidä heidän vaikenemistaan merkinä siitä, että konflikti olisi ratkaistu, sillä he saattavat piilotella tunteitaan ja antaa siten katkeruuden lisääntyä.
- Vältä konfliktin sivuuttamista, ettei ole varma, että se on ratkaistu.

STRATEGIOITA SUHTEIDEN TEHOSTAMISEKSI C-TYYLIN HENKILÖIDEN KANSSA

Pyrittäessä yhteisymmärykseen

Jussi, C-tyylin henkilöt keskittyisivät usein mieluummin faktoihin kuin tunteisiin, mikä saattaa vaikuttaa vuorovaikutustapaanne. He saattavat pitää taipumuksestasi sitoutua tehtäviisi tavoitteeseen keskittyessäsi. He haluavat kuitenkin käyttää aikaa uusien ideoiden huolelliseen analysoimiseen, kun taas sinä todennäköisemmin haluat asioiden tapahtuvan nopeasti. Siksi he saattavat pitää pyrkimystäsi välttömään toimintaan liian vastuuttomana, ja sinä puolestasi saatat pitää heidän järjestelmällistä lähestymistapaansa liian aikaa vievänä ja edistymistä hidastavana.

Kun pyrit ymmärtämään C-tyylin henkilöitä, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Kero heille ideoiden ja projektien puolueettomista, faktoihin perustuvista puolista.
- Vältä painostamista heitä välttömään toimintaan.
- Anna heille aikaa analysoida vaihtoehtojaan.



Ratkottaessa ongelmia

Ongelmia ratkottaessa C-tyylin henkilöt haluavat harkita perusteellisesti kaikkia seurauksia ennen suunnitelman valitsemista. Sinä taas olet halukkaampi ottamaan riskejä ja muuttamaan suuntaa. Siksi saatat turhautua, jos he epäilevät ideoitasi ongelmanratkaisuprosessin aikana. Vastaavasti he saattavat pitää pyrkimystäsi nopeisiin päätöksiin hätiköitynä tai vastuuttomana.

Kun pyrit ratkomaan ongelmia C-tyylin henkilöiden kanssa, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Kunnioita heidän tarvettaan harkita kaikkia vaihtoehtoja ja pidä mielessä, että tämä saattaa johtaa vaikutuksiltaan tehokkaampiin ratkaisuihin.
- Osoita arvostavasi heidän loogista näkökantaansa perustelemalla väitteesi tosiasioilla.
- Yritä löytää keinoja tasapainottaa nopeatahtista tyyliäsi heidän varovaisuuteensa.

Välien kiristyessä

Koska C-tyylin henkilöt pitävät konflikteja usein erimielisyytenä siitä, kuka on oikeassa, he haluavat yleensä välillä suoranaista aggressiivisuutta ja keskittyä sen sijaan kyseenalaistamaan väitteen takana olevat perustelut. Sinä saatat puolestasi olla yhteenotoissa melko suorasukainen ja mutkaton. Koska he haluavat enemmän aikaa tilanteen käsittelemiseksi ja harkitsemiseksi tasapuolisesti, he saattavat perääntyä tai asettua puolustuskannalle vastauksena sinun ajoittain lujaluonteiseen lähestymistapaasi.

Kun välit C-tyylin henkilöiden kanssa kiristyvät, pidä siksi mielessä seuraavat strategiat:

- Hillitse ajoittain aggressiivisiä taipumuksiasi ja omaksu rauhallinen, johdonmukainen lähestymistapa.
- Anna heille tilaa käsitellä tilannetta ennen asioihin puuttumista.
- Älä itsepintaisesti vaadi välitöntä ratkaisua, vaan ilmaise sen sijaan kantasi tasapuolisesti ja anna heille aikaa esitellä omansa.

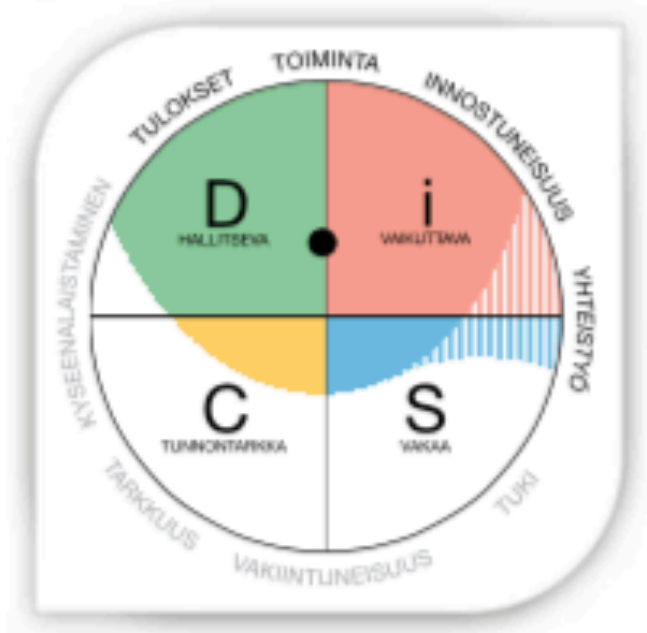
YHTEENVETO: TEHOKKUUTESI LISÄÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Jussi, kun otetaan huomioon kaikki, mitä olet nyt oppinut tyylistäsi, seuraavaksi vuorossa ovat **kolme keskeistä strategiaa**, jotka voivat auttaa sinua työskentelemään tehokkaammin työyhteisösi jäsenten kanssa.

1 Tunnusta ongelmat niiden kaunistelemisen sijaan

Haluat luultavasti säilyttää optimistisen asenteen ja nähdä asioiden positiivisen puolen. Kuitenkin koska sinulla on tapana suhtautua ongelmiin pintapuolisesti sen sijaan, että puuttuisit niihin suoraan, saatat antaa pienten asioiden paisua vakavammiksi kuin tarpeen. Muista, että nopea reagoiminen suoralla lähestymistavalla voi auttaa välttämään epämiellyttäviä seurauksia.

- Puutu heti mahdollisiin ongelmiin toisten kanssa, jotta ne eivät pääse paisumaan.
- Pyri luomaan tasapaino optimistisuuden ja realistisuuden välille.



2 Mieti sanojesi vaikutusta

Sinulla saattaa olla asiakeskeinen lähestymistapa muiden kanssa toimiessasi. Joskus saatat keskittyä niin tiiviisti käsiteltävään aiheeseen, ettei osaa tulkita, miten muut vastaanottavat sanomasi. Muista, että osa työtovereistasi voi olla herkempiä, ja liiallinen suorasukaisuus voi loukata heidän tunteitaan. On tärkeää osata tunnistaa, milloin olisi tehokkaampaa käyttää aikaa diplomaattisuuteen.

- Pidä mielessä, että vaikka ajattelisit vain toteavasi faktoja, muut saattavat ottaa sanomasi henkilökohtaisesti ja sulkeutua.
- Tilanteissa, joissa sanomasi näyttää loukkaavan jotakuta, vaikka tahattomastikin, pyydä anteeksi sen sijaan, että sivuuttaisit hänen tunteensa.

3 Hanki muiden hyväksyntä ennen etenemistä

Koska sinulla on tavallisesti selkeä visio siitä, miten haluat asioiden olevan, saatat ajaa suunnitelmiasi eteenpäin, vaikka työtoverisi ja kumppanisi tukisivat niitä vastentahtoisesti. Vaikka sinulla on tapana luottaa ideohisi, muut voivat vieraantua sinusta ja tuntea mielihäpeää, jos et varmista, että he ovat kanssasi samaa mieltä.

- Anna ihmisille aikaa koota ajatuksensa sen sijaan, että tulkitset hiljaisuuden myöntymiseksi.
- Muista, ettei moni kerro huolenaiheistaan, jos vaikutat liian lujaluonteiselta ja määrätietoiselta.

HENKILÖKOHTAISET TYYLIT: D-TYYLIT



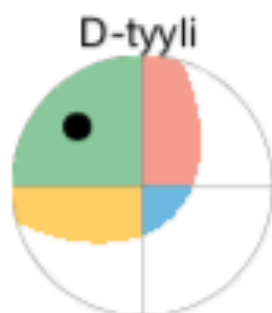
Kyseenalais-
taminen
Tulokset
Tarkkuus

Tavoitteet: itsenäisyys, henkilökohtaiset saavutukset
Perusteet, joiden mukaan arvioidaan: pätevyys, maalaisjärki
Ominaisuudet, jolla vaikuttaa muihin: korkea vaatimustaso, määrätietoisuus
Ominaisuudet, joita käyttää ilkeä: suorasuoraisuus, sarkastinen tai alentava asenne
Paineen alla: tulee ylläritteeksi
Peikat: epäonnistuminen oman vaatimustason täyttämässä
Liialli tehokkuutta seurauksena: lämpö-, hienotunteinen vastinta

Jussi, DC-tyylin henkilöt pitävät kyseenalaistamista tärkeänä, minkä vuoksi he haluavat harkita kaikkia vaihtoehtoja ja varmistaa, että parhaat mahdolliset menetelmät ovat käytössä. Sen seurauksena he saattavat suhtautua hyvin epäilevästi ja skeptisesti muiden ideoihin. Et ole yhtä epäilevä kuin he, joten sinun voi olla vaikea samaistua heidän kyseenalaistavaan lähestymistapaansa.

Lisäksi tulokset ovat heille tärkeitä, joten he ovat usein hyvin suorita ja kiertelemättömiä. Keskittyessään lopputulokseen he saattavat jättää huomiotta muiden tunteet. Myös sinulla on tapana olla tarkkas, joten pystyt luultavasti samaistumaan heidän haluunsa saavuttaa tuloksia.

Lopuksi DC-tyylin henkilöt pitävät myös tarkkuutta tärkeänä. Koska he haluavat hallita työnsä laatua, he työskentelevät mieluummin itsenäisesti ja saattavat keskittyä tunteiden erottamiseen faktoista. Sinun voi olla vaikea samaistua heidän analysoivaan lähestymistapaansa.



Tulokset
Toiminta
Kyseenalais-
taminen

Tavoitteet: lopputulokset, voittaminen
Perusteet, joiden mukaan arvioidaan: kyky saavuttaa tuloksia
Ominaisuudet, jolla vaikuttaa muihin: itsevarmuus, itsepintaisuus, kilpailu
Ominaisuudet, joita käyttää ilkeä: voittamisen tarve muiden häviön kustannuksella
Paineen alla: tulee kärkevimmäksi ja vaativaksi
Peikat: hyväksikäyttötyksi tuleminen, heikolta vaikuttaminen
Liialli tehokkuutta seurauksena: kärkevyys, empatia

D-tyylin henkilöt ovat voimakastahtoisia ja pitävät tuloksia tärkeinä. Koska he haluavat menestyä, he etsivät jatkuvasti uusia haasteita ja tilaisuuksia. Todennäköisimmin pystyt samaistumaan hyvin heidän tavoitekeskeisyyteensä ja saatat joskus jopa kilpailla heidän kanssaan.

Lisäksi toiminta on heille tärkeää, minkä vuoksi he keskittyvät usein saavuttamaan tavoitteensa nopeasti ja lujaluonteisesti. Koska heillä on tapana olla hyvin nopeatahtisia, he pitävät siitä, että muut menevät suoraan asiaan. Koska myös sinä haluat mieluiten edetä nopeasti tavoitteitasi kohti, pystyt luultavasti samaistumaan heidän haluunsa pitää tahdi nopeana.

D-tyylin henkilöt pitävät myös kyseenalaistamista tärkeänä. Koska he haluavat hallita seurauksia, he ovat usein epäileviä ja itsenäisiä ajattelijoita. Koska olet luultavasti hyväksyvämpi, sinun voi olla vaikea ymmärtää, miksi he vaikuttavat niin itsepääsiltä ja vaativilta.



Toiminta
Tulokset
Innostuneisuus

Tavoitteet: nopea toiminta, uudet tilaisuudet
Perusteet, joiden mukaan arvioidaan: itseluottamus, vaikutusvalta
Ominaisuudet, jolla vaikuttaa muihin: viehätyivoima, rohkeaa toiminta
Ominaisuudet, joita käyttää ilkeä: kärkevyys, itsekeskeisyys, manipulointi
Paineen alla: tulee aggressiiviseksi, nujottaa muut
Peikat: väliin menettäminen
Liialli tehokkuutta seurauksena: kärkevyys, nöyryys, toisten ideoiden huomiointi

Di-tyylin henkilöt pitävät toimintaa tärkeänä ja vaikuttavat luultavasti rohkeilta ja jopa uhkerohkeilta. Koska he pitkästyvät helposti, he etsivät usein ainutlaatuisia työehtäviä ja johtavaa asemaa. Koska sinäkin haluat säilyttää nopean tahdin, pystyt luultavasti samaistumaan hyvin heidän energiseen lähestymistapaansa työtä kohtaan.

Lisäksi tulokset ovat heille tärkeitä, minkä vuoksi he pyrkivät usein saavuttamaan tavoitteensa nopeasti. Vaikka he ovat kilpailuhenkisiä, he osaavat myös käyttää viehätyivoimaansa suostutellakseen muut auttamaan heitä menestymään. Koska sinäkin olet tuloshakuinen, saatat kunnioittaa heidän tarmokkuuttaan menestyä.

Lopuksi Di-tyylin henkilöt pitävät myös innostuneisuutta tärkeänä, joten he saattavat vaikuttaa humaaivilta ja hauskoilta energisyytensä ansiosta. He luultavasti käyttävät kiinnostustaan muiden innostamiseen ja eloisien ympäristön luomiseen. Koska myös sinulla on tapana olla positiivinen ja vilkas, arvostat luultavasti heidän dynaamista lähestymistapaansa.

HENKILÖKOHTAISET TYYLIT: i-TYYLIT



ID-tyyli

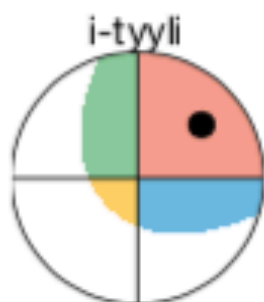
Toiminta
Innostuneisuus
S
Tulokset

- Tavoitteet:** kiinnostavat saavutukset
- Perusteet, joiden mukaan arvioidaan:** kyky ajatella luovasti, karisma
- Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muihin:** rohkeus, voimakastunteisuus
- Ominaisuudet, joita käytetään ilia:** impulsivisuus, muuttamattomuus
- Paineen alla:** tulee impulsiiviseksi, hyökkää muita vastaan
- Pelit:** jääköt ympäristöt, hyväksynnän tai huomion menettäminen
- Lisäksi tehokkuutta seuraavat:** yksityiskohtainen keskittyminen, kärsivällisyys, toisten kuunteleminen

Jussi, koska ID-tyylin henkilöt pitävät toimintaa tärkeänä, heillä on tapana keskittyä etenemään nopeasti kohti tavoitteitaan. He pitävät nopeasta tahdistista, ja heistä on luultavasti mukavaa tehdä päätöksiä lennossa. Koska sinulla on heidän tavoin aktiivinen tahti, saatat pyrkiä lisäämään nopeutta yhdessä heidän kanssaan.

Lisäksi innostuneisuus on heille tärkeää, ja he saattavat vaikuttaa erittäin energisiltä ihmisiltä, jotka haluavat koota joukot yhteen yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Heidän asenteensa on todennäköisimmin optimistinen, ja he tuovat myös työhönsä aitoa myönteisyyttä. Myös sinulla on tapana ilmaista itseäsi ja pysyä positiivisena, joten saatat arvostaa heidän taipumustaan saada ihmiset kiinnostumaan ideoista.

Lisäksi ID-tyylin henkilöt pitävät tuloksia tärkeinä, minkä vuoksi he saattavat vaikuttaa kunnianhimoisilta ja tavoitteenkeskeisiltä. Todennäköisimmin he pitävät siitä, että voivat ihmissuhteiden avulla yltää uusiin saavutuksiin. Myös sinä haluat tuloksia, joten pystyt luultavasti samaistumaan heidän kunnianhimoonsa.



i-tyyli

Innostuneisuus
S
Toiminta
Yhteistyö

- Tavoitteet:** suosio, hyväksyntä, kiinnostus
- Perusteet, joiden mukaan arvioidaan:** avoimuus, sosiaaliset taidot, innostuneisuus
- Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muihin:** vihätysoima, optimismi, energia
- Ominaisuudet, joita käytetään ilia:** optimismi, kehuminen
- Paineen alla:** tulee epäjärjestelmälliseksi ja liian viikakaaksi
- Pelit:** torjunta, se, ettei tule kuuluksi
- Lisäksi tehokkuutta seuraavat:** tasapuolisuuden lisääminen, tehtävän loppuun vieminen

Innostuneisuus on erittäin tärkeää i-tyylin henkilöille, jotka myös tavallisesti säilyttävät asenteensa optimistisena. He kiinnostuvat uusista mahdollisuuksista ja saattavat kertoa ideoistaan hyvin viikkaasti. Koska jaat tavallisesti heidän optimistisen asenteensa, vastaatte toistenne energiaan ja autatte luomaan eloisan ilmapäirin.

Lisäksi toiminta on heille tärkeää, minkä vuoksi he keskittyvät usein etenemään nopeasti kohti kiinnostavia ratkaisuja. Koska he ovat tavallisesti nopeatahtisia, he saattavat olla innokkaita ryhtymään toimeen käyttämättä juurikaan aikaa seurausten miettimiseen. Koska myös sinulla on tapana tarttua nopeasti toimeen, saatat arvostaa heidän spontaania lähestymistapaansa.

Henkilöt, joilla on i-tyyli, arvostavat myös yhteistyötä. Heistä on yleensä mukavaa tavata uusia ihmisiä, ja heillä voi olla taito luoda yhteishenkeä ja saada kaikki osallistumaan. Koska jaat heidän yhteistyökeskeisyytensä, saatat etsiä yhdessä heidän kanssaan tilaisuuksia tehdä yhteistyötä.



iS-tyyli

Yhteistyö
Innostuneisuus
S
Tuki

- Tavoitteet:** ystävyys
- Perusteet, joiden mukaan arvioidaan:** kyky nähdä toisten hyvät puolet, lämpö
- Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muihin:** mukavuus, empatia
- Ominaisuudet, joita käytetään ilia:** kärsivällisyys muita kohtaan, epäsuorat lähestymistavat
- Paineen alla:** ottaa kritiikin henkilökohtaisesti, välittää konflikteja
- Pelit:** muiden painostaminen, se, etteivät toiset pidä hänestä
- Lisäksi tehokkuutta seuraavat:** muiden virheiden tunnustaminen, ongelmiin puuttaminen

Henkilöt, joilla on iS-tyyli, pitävät yhteistyötä tärkeänä, joten heistä on mukavaa työskennellä ryhmässä mahdollisimman paljon. Koska he haluavat jokaisen tuntevan itsensä osalliseksi, heillä on tapana käyttää aikaa ja vaivaa saadakseen ihmiset osallistumaan. Koska jaat heidän halukkuutensa työskennellä yhdessä muiden kanssa, saatat olla yhtä innokas kuin he muuttamaan tehtävät ryhmäprojekteiksi.

Lisäksi innostuneisuus on heille tärkeää, ja he tuovat työhönsä ja ihmissuhteisiinsa todennäköisesti positiivista asennetta. He ovat iloisia ja rohkaisevia ja haluavat usein tartuttaa optimistisuuttaan myös muihin. Koska jaat heidän positiivisen asenteensa, sinusta on luultavasti helppoa samaistua heidän huolettamaan lähestymistapaansa.

Myös tuki on tärkeää iS-tyylin henkilöille, joten he ovat tavallisesti joustavia ja haluavat ryhmän parasta. Kun muilla on vaikeaa, he osoittavat tavallisesti välittävää ja tarjoavat kritiikittömää tukea. Saatat pitää heidän hyväksyvää lähestymistapaansa liian hyväsydämisenä.

HENKILÖKOHTAISET TYYLIT: S-TYYLIT



Tavoitteet: hyväksyntä, läheiset suhteet

Perusteet, joiden mukaan arvioidaan muita: vastaanottavuus muita kohtaan, lähestyttyvyys

Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muuhin: empatian osoittaminen, kärsivällisyys

Ominaisuudet, joita käytetään illoks: kiltoys, henkilökohtaiset suhteet

Paineen alla: välttää konflikteja, yrittää saada kaikki tyytyväisiksi

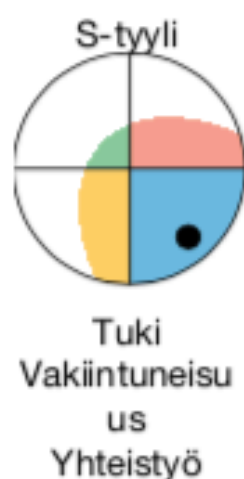
Pelit: joutuminen pakotetuksi painostamaan muita, aggressiivisuuden kohtaaminen

Lisäki tehokkuutta seuraavat: asioista kieltäytyminen tarvittaessa, asioihin puuttuminen

Jussi, Si-tyylin henkilöt pitävät yhteistyötä tärkeänä, ja he haluavat saada muut osallistumaan päätöksentekoon. He pyrkivät todennäköisimmin luomaan yhteishenkeä eivätkä välitä niinkään yksilösaavutuksista. Koska jaat heidän taipumuksensa työskennellä yhteisesti, arvostat luultavasti heidän haluikkautaan turvata ryhmän yhtenäisyys.

Lisäksi tuki on heille tärkeää, joten he asettavat suurta painoarvoa muiden tarpeille. Koska he ovat luonteeltaan mukautuvia, he ovat usein valmiita asettamaan omat mielipiteensä ja tarpeensa syrjään auttaakseen muita. Sinun voi olla vaikea samaistua heidän hyväksyvään lähestymistapaansa, joka saattaa vaikuttaa sinusta joskus haitalliselta.

Si-tyylin henkilöt pitävät myös innostuneisuutta tärkeänä ja vaikuttavat yleensä hyvinvoinnilla. Heillä on tapana nähdä tilanteiden hyvät puolet, ja he suhtautuvat rohkaisevasti muiden ideoihin. Todennäköisimmin pystyt samaistumaan hyvin heidän optimistiseen lähestymistapaansa.



Tavoitteet: sopu, vakiintuneisuus

Perusteet, joiden mukaan arvioidaan muita: luotettavuus, vilpittömyys

Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muuhin: mukautuvaisuus toisia kohtaan, tasaiset suoritukset

Ominaisuudet, joita käytetään illoks: vaatimattomuus, passiivinen vastarinta, kompromissien tekeminen

Paineen alla: antaa periksi, välttää todellisten mielipiteidensä paljastamista

Pelit: muiden odotusten pettäminen, nopeat muutokset

Lisäki tehokkuutta seuraavat: itseluottamuksen osoittaminen, todellisten tunteiden paljastaminen

S-tyylin henkilöt pitävät tuen antamista suurena arvossa. He ovat tavallisesti hyviä kuuntelemaan, minkä ansiosta heitä pidetään usein kärsivällisinä ja mukautuvina. Vaikka saatat arvostaa heidän ystävällistä lähestymistapaansa, saatat ajatella, että he yrittävät ilkoa vastata jokaisen tarpeisiin.

Lisäksi he pitävät vakiintuneisuutta tärkeänä, joten he keskittyvät usein ennakoitavan, järjestyneen ympäristön säilyttämiseen. Koska heillä on tapana olla varovaisia, he saattavat edetä suunnitelmalliseen tahtiin ja välttää nopeita muutoksia aina kun mahdollista. Koska olet halukkaampi toteuttamaan rohkeita ideoita nopeasti, sinun voi olla vaikea samaistua heidän varovaisuuteensa ja vakiintuneisuuden tarpeeseen.

Myc yhteistyö on tärkeää S-tyylin henkilöille. He arvostavat luotettavaista, lämmintä ympäristöä ja saattavat tehdä kaikkensa varmistaakseen, että muut tuntevat itsensä osallisiksi ja hyväksytyiksi. Koska myös sinä keskityt ystävälliseen tiimityöhön, saatatte työskennellä yhdessä avoimen, vastaanottavaisen ilmapiirin säilyttämiseksi.



Tavoitteet: rauhallinen ympäristö, kiinteät tavoitteet, tasainen edistyminen

Perusteet, joiden mukaan arvioidaan muita: luotettavuus, realtisuus, tasainen luonne

Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muuhin: diplomaattisuus, itsehillintä, johdonmukaisuus

Ominaisuudet, joita käytetään illoks: halukkuus antaa muiden ottaa ohjat, nöyryys

Paineen alla: tulee joutumatomaksi, tekoo spontaanisuuden vaikeaksi, toimii muiden mukaisesti

Pelit: akupaineet, epävarmuus, kaaos

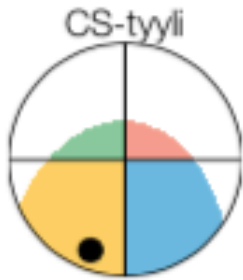
Lisäki tehokkuutta seuraavat: muutosten käynnistäminen, mielipiteiden ilmaiseminen

SC-tyylin henkilöt pitävät vakiintuneisuutta ja tasaisten tulosten saavuttamista erittäin tärkeinä. Koska he ovat tavallisesti varovaisia, heistä voi olla mukavampaa työskennellä ennakoitavassa ympäristössä, jossa ei esiinny juurikaan yllätyksiä. Koska olet luultavasti halukas ottamaan riskejä, sinusta voi olla vaikeaa samaistua heidän tapaansa keskittyä turvallisiin, luotettaviin tuloksiin.

Lisäksi tuki on heille tärkeää, minkä vuoksi he ovat tavallisesti mukautuvia ja valmiita luopumaan tarvittaessa omista tarpeistaan ja mielityksistään. He ovat todennäköisimmin yleensä kärsivällisiä ja diplomaattisia eivätkä muutu ylitunteelliseksi painostuksen alaisinaan. Sinun voi olla vaikea samaistua heidän kärsivälliseen, avuliaaseen lähestymistapaansa.

SC-tyylin henkilöt arvostavat myös tarkkuutta. Heillä on tapana työskennellä järjestelmällisesti tuottaakseen laadukasta jälkeä ja tehokkaita ratkaisuja, ja he saattavat olla toisinaan melko analyysoivia. Sinun voi olla vaikea samaistua heidän suunnitelmalliseen lähestymistapaansa ja taipumukseensa tarkistaa työnsä kahteen kertaan.

HENKILÖKOHTAISET TYYLIT: C-TYYLIT



Vakiintuneisuus
S
Tarkkuus
Tuki

Tavoitteet: vakiintuneisuus, luotettavat tulokset

Perusteet, joiden mukaan arvioi muita: täsmälliset vaatimukset, järjestyneet menetelmät

Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muihin: käytännöllisyys, yksitulkoinen huomiointi

Ominaisuudet, joita käyttää itse: perinteiset menetelmät, varovaisuus

Paineen alle: vetäytyy, tulee epäroivaksi

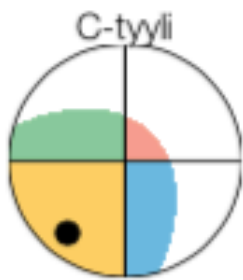
Pelit: tunneperoiset tilanteet, epäselvyys

Lisäksi tehokkaalta seuraveit: joustavuuden osoittaminen, päätätväisyys, asioiden kiireellisyyden osoittaminen

Jussi, CS-tyylin henkilöt pitävät vakiintuneisuutta tärkeänä ja vaikuttavat siksi luultavasti järjestyneellä ja täsmällisellä. Koska he haluavat olla hyvin valmistautuneita, heillä on tapana välttää riskien ottamista tai nopeiden muutosten tekemistä. Koska olet luultavasti heitä uhkavahkeampi, sinun voi olla vaikea sammistua heidän varovaiseen lähestymistapaansa.

Lisäksi tarkkuus on heille erittäin tärkeää, joten he käyttävät tavallisesti aikaa ideoidensa hiomiseen ennen etenemistä. He nojautuvat todennäköisimmin tietoihin päätöksensä tehdessään ja lähestyvät asioita tavallisesti tasapuolisesti. Sinun voi olla vaikea sammistua heidän itsepintaisuutensa huolellisen analyysin suhteen.

CS-tyylin henkilöt arvostavat myös tukea ja ovat yleensä valmiita auttamaan, kun heidän asiantuntemustaan tarvitaan. He ovat tavallisesti myös tyyriä ja kärsivällisiä niin ihmisten kuin vaikeiden tilanteiden suhteen. Sinun voi olla vaikea sammistua heidän mukautuvaan lähestymistapaansa.



Tarkkuus
Vakiintuneisuus
S
Kyseenalais-
taminen

Tavoitteet: tarkkuus, tasapuoliset prosessit

Perusteet, joiden mukaan arvioi muita: asiantuntemus, järjestelmälliset prosessit

Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muihin: looginen ajattelu, tiukat vaatimukset

Ominaisuudet, joita käyttää itse: analysointi, pidättävyisyys

Paineen alle: nujertaa muut logiikkaan, tulee jäykäksi

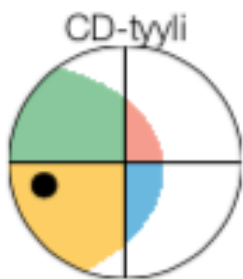
Pelit: väärässä oleminen, tunteiden avoin näyttäminen

Lisäksi tehokkaalta seuraveit: toisten tunteiden huomiointi, pitkiä tietoja syvemmälle katsominen

Tarkkuus on erittäin tärkeää C-tyylin henkilöille. Koska he haluavat taata ensiluokkaiset tulokset, heillä on tapana analysoida vaihtoehdot rationaalisesti ja pitää tunteet erillään faktoista. Sinun on luultavasti vaikea sammistua heidän järjestelmälliseen lähestymistapaansa, ja saatat väsyä heidän tapaan keskittyä täsmällisyyteen.

Lisäksi he pitävät vakiintuneisuutta tärkeänä. Koska he arvostavat tavallisesti asioiden loppuun viemistä ja pidättyväisyyttä, heistä on epämiellyttävä tehdä nopeita tai riskialtita päätöksiä. He haluavat mieluummin käyttää aikaa tietoihin perustuvan valinnan tekemiseen. Koska olet luultavasti kiinnostuneempi rohkeista ideoista ja nopeasta edistymisestä, sinua saattaa turhauttaa heidän varovainen lähestymistapaansa.

C-tyylin henkilöt pitävät myös kyseenalaistamista tärkeänä. Koska he pyrkivät käyttämään sujuvimman ja tuottavimman työskentelytavan, he saattavat avoimesti epäillä ideoita ja osoittaa virheitä, joita muut eivät välttämättä ole huomanneet. Koska sinulla on tavallisesti hyväksytty lähestymistapa, sinun on luultavasti vaikea ymmärtää, miksi he vaikuttavat niin skeptisiltä ja kriittisiltä.



Kyseenalais-
taminen
Tarkkuus
Tulokset

Tavoitteet: tehokkaat tulokset, rationaaliset päätökset

Perusteet, joiden mukaan arvioi muita: pätevyys, looginen ajattelu

Ominaisuudet, joilla vaikuttaa muihin: tiukat vaatimukset, päätäväinen lähestymistapa

Ominaisuudet, joita käyttää itse: suoravaiheisuus, kriittinen asenne

Paineen alle: jättää huomiotta muiden tunteet, etenee itsenäisesti

Pelit: epäonnistuminen, halinnan menettäminen

Lisäksi tehokkaalta seuraveit: yhteistyö, muiden tunteiden huomiointi

CD-tyylin henkilöt pitävät kyseenalaistamista tärkeänä ja saattavat vaikuttaa skeptisiltä ja määrätietoisiltä. Todennäköisimmin he eivät hyväksy ideoita kysymättä ensin useita kysymyksiä, ja he haluavat etsiä ongelmia, jotka voisivat vaikuttaa tuloksiin. Sinulla on tapana olla hyväksyvämpi, joten sinun on luultavasti vaikea sammistua heidän kriittiseen, epäilevään lähestymistapaansa.

Lisäksi tarkkuus on heille tärkeää, ja he keskittyvät loogiseen ajatteluun parhaiden ratkaisujen kehittämiseksi. He eivät tavallisesti anna tunteidensa tulla rationaalisen päätöksenteon tielle. Sinusta heidän lähestymistapaansa saattaa vaikuttaa liian analyyttiseltä ja perfektiliseltä.

CD-tyylin henkilöt arvostavat myös tuloksia ja suhtautuvat tavallisesti määrätietoisesti laadukkaiden tulosten tehokkaaseen tuottamiseen. He ovat todennäköisimmin valmiita ottamaan tarvittaessa projektien ohjat käsinsä, ja heihin voi yleensä luottaa siinä, että he pitävät asiat oikeilla raiteilla. Koska sinulla on tapana jakaa heidän kiinnostuksensa tehokkaita tuloksia kohtaan, arvostat todennäköisesti heidän määrätietoisuuttaan menestyä.



BEST SELLER


C O M P E T I T I O N

TURKU AMK 

 Haaga-Helia

Agenda 22.1.2020



- 
- Fiilikset, odotukset ja esittäytymiset
 - Best Seller Competition 2020
 - Valmennuksen opintojaksot
 - Perehdytys Limeen yrityksenä ja CRM-järjestelmään, klo 15-17

Contents



Best Seller Competition 2020

Mikä on Best Seller Competition?



- BSC on myyntiä korkeakoulussa opiskeleville tarkoitettu kilpailu, jonka Haaga-Helia amk ja Turun AMK suunnittelivat yhdessä ja joka järjestetään vuorovuosin Helsingissä ja Turussa.
- Vuonna 2020 kilpailuun osallistuu Turun ja Haaga-Helian lisäksi opiskelijoita Tampereelta, Jyväskylästä, Metropoliaa ja Xamkista
- Kilpailun tavoitteena on kehittää osallistujien myyntitaitoja sekä edesauttaa työllistymistä myyntityöhön sekä nostaa myyntityön arvostusta.
- Kilpailun taloudellisina tukijoina ja roolipelien ostajina ja kilpailutilanteiden arvioijina toimivat valitut yritykset korkeakoulujen rinnalla. Yritysten näkökulmasta tilaisuus on myös vahvasti rekrytapahtuma.
- <http://www.bestsellercompetition.fi>



Sponsorit 2020

www.bestsellercompetition.fi

- Pääsponsorit on Lime
- Kultasponsorit ovat:
 - Academic Work
 - Canon
 - Fonecta
 - Lindström
- Hopeasponsorit
 - MMA
 - Pihla
 - Techdata

TURKU AMK 

 Haaga-Helia

Myytävä ratkaisu 2020



• Limen CRM-järjestelmä

- <https://www.lime-technologies.fi/>

Miksi sponsoriksi BSC – myyntikilpailuun?



- Eturivin paikka seurata tulevien myyjien valmennusta oman ratkaisun myynnissä.
- Ammattimaisen myyntityön arvostuksen nostaminen.
- Mahdollisuus tutustua opintojen loppuvaiheessa oleviin myyntityön opiskelijoihin ja rekrytoida heitä.
- Luoda positiivista työnantajakuva tuleville myyntityön tradenomeille.
- Oman palvelun markkinointi kilpailua seuraavalle laajalle asiantuntijayleisölle.



Best Seller Competition

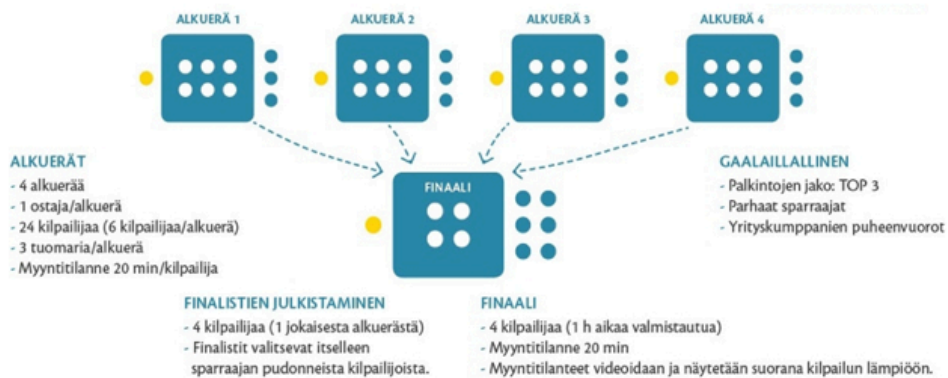


- Järjestetään vuonna 2020 jo 11. kerran.
- Kilpailupäivä on torstai 16.4.2020 Haaga-Helian Pasilan kampuksella
- Tavoitteina:
 1. Ammattimaisen myyntityön arvostuksen nostaminen
 2. Myyntiosaamisen näkyväksi tekeminen ja kehittäminen
- Suunnattu korkeakoulutasoisille myyntityön opiskelijoille.
- Kilpailutilanne on yritysmyyntin roolipeli, jossa ostaja kohtaa myyjän.
- Arvioitavat osa-alueet:
 - Aloitus
 - Tarvekartoitus
 - Ratkaisun esittäminen
 - Asiakkaan kysymysten käsittely
 - Pättäminen
 - Yleisvaikutelma
 - Ostajan mielipide



KILPAILUN KULKU

Roolikeskusteluna käytävässä kilpailussa on neljä alkuerää ja loppukilpailu, johon pääsee kunkin alkuerän parhaat pisteet saanut kilpailija.



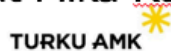
Osallistut opintojaksolle, haluat siis...

- nostaa ammattimaisen myyntityön arvostusta tekemällä myyntiosaamista näkyväksi.
- kehittää valmennuksen avulla vuorovaikutus- ja myyntitaitojasi.
- erottua työmarkkinoilla muista hakijoista.
- suorittaa valinnaisen 3 + 1 op:n opintojakson myyntiosaamistasi kartuttavalla hyödyllisellä ja hausalla, mutta työtä vaativalla tavalla
- verkostoitua muiden korkeakoulujen myynnin opiskelijoiden ja tulevien potentiaalisten työnantajien kanssa.
- osallistua Suomessa kymmenennen kerran järjestettävään myyntikilpailuun ja saada siitä todistuksen sekä maininnan CV:si

Miten kilpailuun valmentaudutaan Haaga-Heliassa?



- Valinnainen opintojakso: SEL8LZ001 Valmennus Best Seller Competition –myyntikilpailuun. Laajuus on 3 op.
- TTTT –valmennus, Train To The Test.
- Opintojaksolla harjoitellaan roolipelitilanteiden avulla myyntikeskustelua asiakkaan kanssa kilpailun ratkaisulla ja julkista asiakasprofiilia hyödyntäen.
- Valmentavan opintojakson lopussa järjestetään BSC –kilpailuun karsintakilpailu, jossa parhaiten menestyneet **VIISI** (tbc) opiskelijaa edustavat Haaga-Heliassa vuoden 2020 kilpailussa.
- Lähiopetusaika 1. jaksolla keskiviikko-iltapäivisin klo 14.00-17.30
- Opettaja Pirjo Pitkäpaasi
- Vierailevat valmentajat Mika Rubanovitsch ja kilpailun aiemmin kokeneet alumnit



SEL8LZ001 Valmennus Best Seller Competition -myyntikilpailuun



- Laajuus 3 op (81 t),
 - 32 t lähiopetus (4 t/8vko)
 - 49 t itsenäinen työskentely (6t/vko)
- Arviointi: Hyväksytty/Hylätty
 - Hyväksytyt suorituksen edellytyksenä on aktiivisuus lähiopetuksessa, annettujen tehtävien suorittaminen ja karsintakilpailuun osallistuminen.

Footer



11.5.2020

Miten kilpailupäivään valmistaudutaan?



- Karsintakilpailun perusteella valitut kilpailijat osallistuvat kilpailuun ja valmistautuvat kilpailupäivään.
- Valmistautuminen tapahtuu opintojaksolla SEL8LZ002 Osallistuminen Best Seller Competition –myyntikilpailuun, laajuus 1 op.
- Valmistautumisen ohjaus toteutetaan pääasiallisesti parivalmennuksena opettajan kanssa.
- Opettajana Pirjo Pitkäpaasi



jussi.tapola@myy.haaga-helia.fi

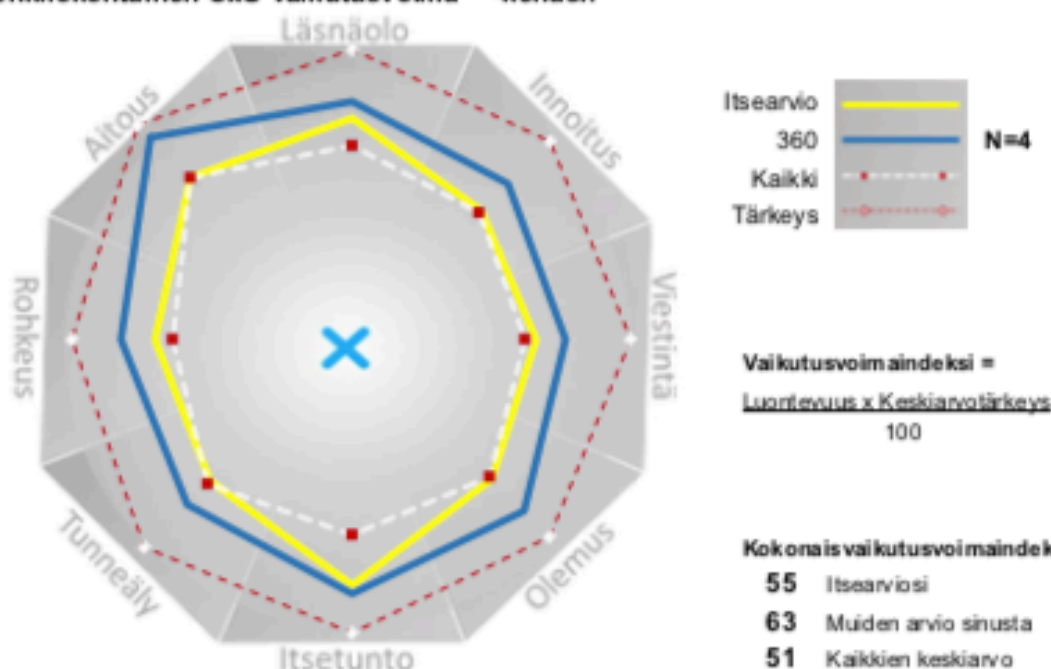
Vaikutusvoima eli henkilökohtainen vakuuttavuus muodostuu ominaisuuksista, joita voi kehittää iästä ja lähtötasosta riippumatta. Koska systemaattinen vaikutusvoiman, jota karismaksiin kutsutaan, kehittäminen on vielä varsin uutta, on helppoa nostaa itsensä erottuvalle tasolle.

Vakuuttamistaidot ovat yllättävän ilmeisiä, kun ne tiedostaa. Harjoitusvaikutukset ovat välittömiä, mutta mestariksi tullaksesi sinun on tehtävä päätös, että harjoittelet näitä taitoja loppuelämäsi. Tulokset palkitsevat varmasti.

Vakuuttamis- ja vaikuttamistaidot ovat yksi tärkeimmistä menestystekijöistä kaikissa vuorovaikutusammateissa, etenkin johtamisessa, myynnissä ja esiintymisessä, puhumattakaan yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta tai uralla etenemisestä. Karisma on menestyjien näkyvä salainen ase.

Kehitystyö ja soveltaminen asiakkaiden kanssa vuodesta 2010 ovat muovanneet CxO Vaikutusvoima™ -konseptin todistetusti toimivaksi henkilökohtaisen vakuuttavuuden kehittämismenetelmäksi.

Henkilökohtainen CxO vaikutusvoima™ -kehäsi:



Punainen ohuempi katkoviiva kuvaa luokkien yleistä tärkeyttä. Tämä asettaa kaikkien profiilien rajat ja kertoo tärkeyspainotuksesta. Ulompi mielletään tärkeämmäksi.

Valkoinen paksumpi katkoviiva on kaikkien profiilien itsearvioiden keskiarvo yleisellä tärkeydellä painotettuna (=vaikutusvoimaindeksi).

Keltainen kuvio on itsearviosi yleisellä tärkeydellä painotettuna. Mitä ulompänä kuvio kussakin luokassa on, sitä voimakkaammin karismasi omasta mielestäsi huokuu.

Sininen kuvio on sinua arvioineiden vaikutelmakeskiarvo sinusta painotettuna yleisellä tärkeydellä. Mitä ulompänä, sitä voimakkaammin karismasi muiden mielestä huokuu.

Jos keltainen on sinistä ulompänä, oma arviosi on muiden arviota "vahvempi". Mikäli sininen on ulompänä, ovat muut arvioineet sinut itsearviosi karismaattisemmaksi.

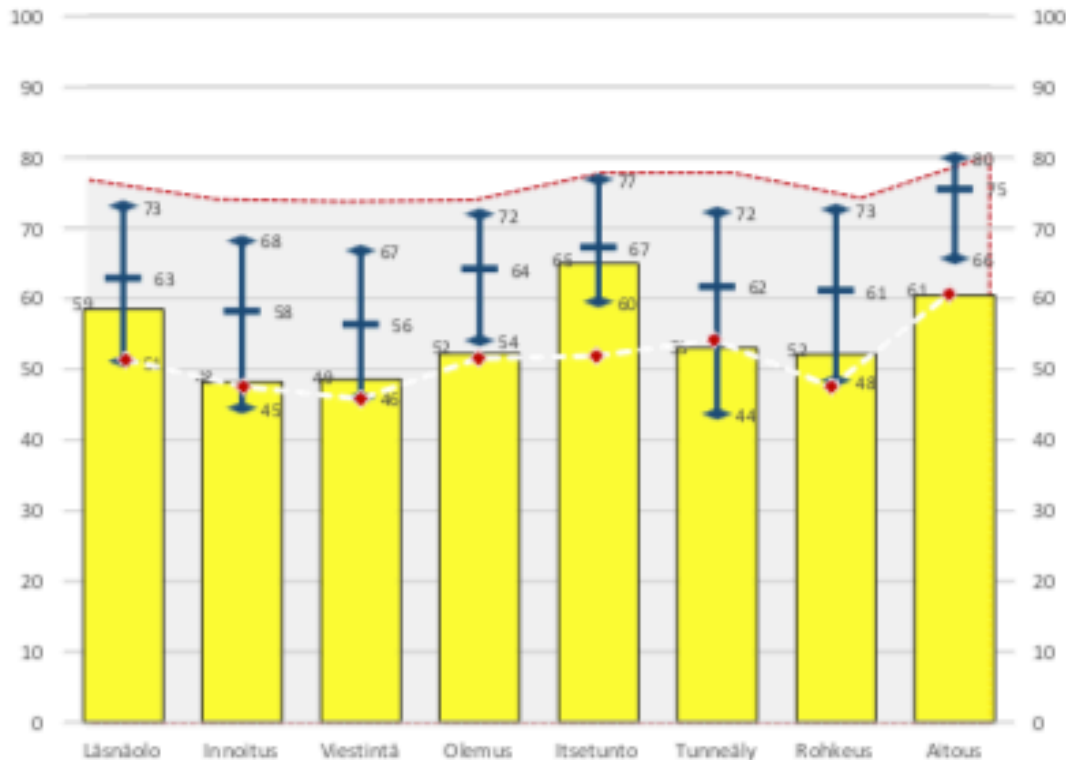
Sinänsä kuvioiden koolla ei ole merkitystä, koska eri ihmiset käyttävät arvointiskaaloja eri tavalla. Vain erittäin suurissa kokoeroissa voidaan tehdä varovaisia päätelmiä. Kuvioiden muotoeroista taas voidaan tehdä suurempia päätelmiä näkemyseroista.

21.11.2018
VL/EMM

jussi.tapola@myy.haaga-helia.fi

Kuva alla esittää vakuuttavuutesi muodostumista 8 vaikutusvoimaluokkatasolla samoin kuin edellisen sivun kuvaajakin. Kaikki arvot ovat vaikutusvoimaindeksejä.

Itsearvio ja 360 (luokkataso)



Kaavion lukuohje (ohjeen numeroarvot esimerkkeinä):



Punakatkoviiva ylimpänä kuvaa vaikutusvoimaluokkien yleistä tärkeyttä ja toimii painokertoimena. Korkeampi mielletään tärkeämmäksi.

Punainen vinoneliöpiste on kaikkien tähän mennessä profiloitujen keskiarvo. Tätä voit verrata omaan itsearviointiin.

Keltainen pylväs (65) on itsearviosi painotettuna yleisellä tärkeydellä. Mitä korkeampi pylväs, sitä vaikuttavammaksi itsesi arvioit.

Sininen "lämpömittari" on sinua arvioineiden vaihteluvälikuvaaja. Yläpää (73) on korkein ja alapää (38) matalin arvio. Mitä pidempi viiva, sitä enemmän mielipiteet ovat jakautuneet.

Sininen vaakaviiva (60) on sinua arvioineiden keskiarvo. Mitä korkeammalla se on, sitä vaikuttavammaksi muut sinut arvioivat.

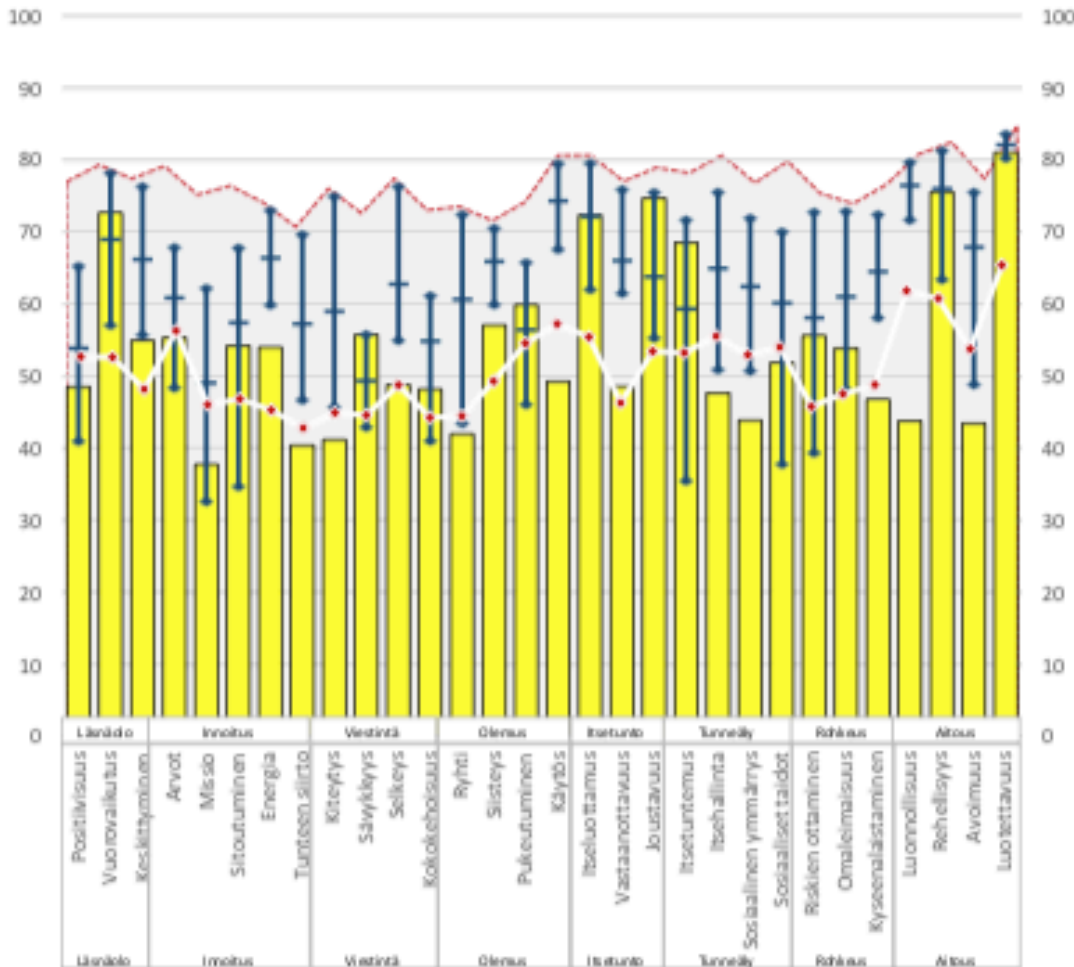
Tulkintaharjoitus 1:

- _____ on vaikutusvoimaluokka, jossa itsearvioni perusteella olen vahvimmillani.
- _____ tässä itsearvioni perusteella vaikutusvoimani on heikoimmillaan.
- _____ on vaikutusvoimaluokka, jossa muiden mielestä olen vakuuttavin.
- _____ on muiden mielestä heikoin alueeni.
- _____ jakaa minua arvioineiden mielipiteitä eniten.

jussi.tapola@myy.haaga-helia.fi

Kuvaaja esittää vakuuttavuutesi muodostumista 30 vaikutusvoimaominaisuustasolla. Kaikki arvot ovat edelleen indeksejä.

Itsearvio ja 360 (ominaisuustaso)



Edellisen sivun kaavion lukuohje kattaa myös tämän kaavion. Ominaisuuksien päällä lukee luokka, johon jokaiseen kuuluu 3-5 ominaisuutta.

Tulkintaharjoitus 2:

- _____ on ominaisuus, jossa arvioni perusteella karismani huokuu eniten.
 _____ itsearvioni perusteella vaikutusvoimani on heikoimmillaan.
 _____ on ominaisuus, jossa muiden mielestä olen vakuuttavimmillani.
 _____ on muideni mielestä heikoin ominaisuuteni.
 _____ jakaa minua arvioineiden mielipiteitä eniten.

Seuraavilla sivuilla on tarkemmat kuvaukset kustakin kahdeksasta vaikutusvoimaluokasta ja 30 ominaisuudesta.

Seuraavien sivujen taulukot sisältävät vaikutusvoimaluokkien ja -ominaisuuksien kuvaukset ja tilaa muistiinpanoille. Valitse profiilisi perusteella mitä haluat kehittää.

Läsnäolo: Ihmiset kokevat minun huomioivan heidät sataprosenttisesti
Positiivisuus: Säteilen positiivisuutta
Vuorovaikutus: Kuuntelen enemmän kuin puhun
Keskittyminen: Saan toiset kokemaan, että huomioni on täysin heissä

Innoitus: Tärkeinä pitämäni asiat ja ajatukset tarttuvat muihin
Arvot: Tiedän omat arvoni, jotka määrittävät miten voin toimia
Missio: Tiedän elämäni tarkoitukset
Sitoutuminen: Arvoni toteutuvat sanoissani ja teoissani
Energia: Olen energinen
Tunteen siirto: Kykenen levittämään tunnetilojani muihin

Viestintä: Ymmärrän muita ja minua ymmärretään
Kiteytys: Kykenen esittämään asiani kiteytetysti, rönsyilemättä
Sävykkyyys: Ilmaisen itseäni sävykkäästi
Selkeys: Viestin selkeästi
Kokokehoisuus: Kehonkieleni tukee sanomaani

Olemus: Tarjoan haluamani viestit vastaanottajien kaikille aisteille
Ryhti: Olemukseni viestii voimaa, valppautta ja tilanteen hallintaa
Siisteys: Annan siistin vaikutelman itsestäni
Pukeutuminen: Pukeudun tilanteet huomioiden
Käytös: Seurassani on helppo olla

Itsetunto: Minulla on totuudenmukainen ja myönteinen kuva omasta arvostani, mahdollisuuksistani ja rajoitteistani

Itseluottamus: En korosta tai vähättele itseäni

Vastaanottavuus: Minulle on helppo antaa palautetta

Joustavuus: Kykenen mukauttamaan toimintaani

Tunneäly: Minulla on kyky tunnistaa tunteet, niiden vaikutus ja valjastaa ne haluttuihin tavoitteisiin

Itsetuntemus: Ymmärrän tunteideni vaikutuksen itseäni

Itsehallinta: Kykenen hallitsemaan käyttäytymistäni

Sosiaalinen ymmärrys: Ymmärrän toisten tunteita

Sosiaaliset taidot: Herätän toisissa haluamaani vastakaikua

Rohkeus: Pystyn toimimaan vaikka pelottaa tai olen poissa hallinta-alueeltani
Riskien ottaminen: Kykenen astumaan mukavuusalueeni ulkopuolelle
Omaleimaisuus: Kykenen ajattelemaan ja toimimaan tavanomaisesta poikkeavasti
Kyseenalaistaminen: Kykenen kyseenalaistamaan asioita toisia väheksymättä

Aitous: Minut koetaan ehdaksi roolittomaksi minuksi
Luonnollisuus: Olen luonteva oma itseni
Rehellisyys: Olen rehellinen
Avoimuus: Ilmaisen itseäni avoimesti
Luotettavuus: Pidän minkä lupaan

Pitkäjänteisyyttä vaikutusvoimasi kehittämiseen. Mestari harjoittelee ja tarkkailee aina!

Toni Hinkka

Johdatusaktiivisti, vakuuttavuusmentori

Marja-Leena Tikkanen

Kehitysunustelija, vakuuttavuuskehittäjä

Mikäli haluat henkilökohtaista mentorointia tai vaikkapa vakuuttavuustyöpajan organisaatiollesi kilpailukykyne parantamiseksi, ole yhteydessä.

www.cxopro.fi

info@cxopro.fi