



Discovery[®]

Personal Profile

Ertti Hermanson

esmaspäev, 1. september 2025

Asutamispeatükk
Juhtimispeatükk
Effective Selling Chapter
Personal Achievement Chapter
Interview Chapter

Isikuandmed :

Ertti Hermanson
ertti.hermanson@kvadrantkoolitus.ee

telefon

Täitmise kuupäev: esmaspäev, 1. september 2025

Väljatrüki kuu teisipäev, 2. september 2025

Referral Code: IDA/UK/16-19Sept/KvadrantKoolitus/ErttiHermanson

Sisukord

Sissejuhatus	5
Ülevaade	6
Isiklik stiil	6
Suhtlemine teistega	6
Otsuste tegemine	7
Peamised tugevad ja nõrgad küljed	8
Tugevad küljed	8
Võimalikud nõrgad küljed	9
Väärtus meeskonna jaoks	10
Tõhus suhtlemine	11
Tõhusa suhtlemise barjäärid	12
Võimalikud varjatud omadused	13
Vastupidine inimtüüp	14
Soovitused arenguks	16
Juhtimine	17
Ideaalse keskkonna loomine	17
Tema juhtimine	18
Tema motiveerimine	19
Juhtimisstiil	20
Effective Selling Chapter	21
Selling Style Overview	22
Before The Sale Begins	23
Identifying Needs	24
Proposing a Solution	25
Dealing with Buying Resistance	26
Gaining Commitment	27

Follow-up and Follow Through	28
Sales Preference Indicators	29
Personal Achievement Chapter	30
Living on Purpose	31
Time and Life Management	32
Personal Creativity	33
Lifelong Learning	34
Learning Styles	35
Interview Questions	36
Insights-ring (72 tüüpi)	37
Insightsi värvidünaamika	38

Sissejuhatus

See Insights Discovery kokkuvõte põhineb Ertti Insights'i hinnangulehele antud vastustel, mis sooritati esmaspäev, 1. september 2025.

Isiksuse teooriate juured ulatuvad tagasi 5. sajandisse e.m.a., kui Hippocrates kirjeldas nelja teistest eristuvat energialiiki, mida ta oli inimeste juures täheldanud. Insights'i süsteem on ehitatud üles toetudes isiksuse mudelile, mida esmakordselt kirjeldas Šveitsi psühholoog Carl Gustav Jung. See mudel avaldati esmakordselt tema 1921. aastal ilmunud töös "Psühholoogilised tüübid" ning leidis oma arenduse sellele järgnenud töödes. Jungi töö isiksuse ja eelistuste kohta on sealtmaalt saanud väga paljude isiksuse mõistmisega seotud tööde aluseks ning on tuhandetele kaasaegsetele uurijatele asendamatuks õppematerjaliks.

Kasutades Jungi tüpoloogiat annab käesolev Insights Discovery kokkuvõte iseenda mõistmiseks ja arenguks teatud raamistiku. Uuringud näitavad, et iseenda tugevate ja nõrkade külgede hea tundmine võimaldab inimestel luua edukaid strateegiaid suhtlemiseks ning aitab neil paremini mõista ka ümbritseva keskkonna nõudmisi.

Olles loodud sadadest erinevatest väidetest, on siin tegemist unikaalse testikokkuvõttega. Selles kokkuvõttes on toodud väited, mis vastavalt Teie poolt täidetud hinnangulehele võivad Teie kohta käia. Muutke või kustutage iga väide, mis Teie kohta tegelikult ei käi, kuid tehke seda ainult peale oma kolleegide või sõpradega konsulteerimist, olemaks kindel selles, et need väited pole Teie "varjatud/pimedad kohad".

Kasutage seda raportit aktiivselt enda kasuks. See tähendab, et tehke selgeks peamised valdkonnad, millistes te võite areneda ning hakake tegutsema. Arutage olulisi aspekte koos oma sõprade ja kolleegidega. Küsige nendelt tagasisidet valdkondades, mis tunduvad Teie jaoks eriti olulised ning looge tegevuskava nii oma isiksuse arenguks, kui ka teistega läbisaamise parandamiseks ning suhtlemisoskuste arenguks.

Ülevaade

Need väited annavad laia ülevaate mõistmaks tema tööstiili. Kasutage seda osa selleks, et paremini mõista tema suhtumist oma tegevustesse, suhetesse ning otsustesse.

Isiklik stiil

Inimesed, kes temaga töötavad on teadlikud tema suureparastest organisaatorivõimetest ja ärivaistust. Ta tunneb ennast kindlamana kui saab olukorda kontrollida nii, et ka teised inimesed mõtleksid nagu tema. Komplitseeritud ja segastes olukordades kohaneb ta kiiresti. Maailmas toimuvast informatsiooni saamisel kaldub ta toetuma oma meelele, kasutades saadud infot praktilisel moel. Igas töös otsib ta eesmärki ja tähendust.

Ta töötab selle nimel, et näha ideede ja süsteemide reaalsel käivitumist. Ta võib olla suureks süsteemide "disaineriks", kuid nende süsteemide ehitamise eelistab ta jätta teiste hooleks. Ta märkab ja mäletab kõiki tähtsaid sündmusi ja olulisi detaile. Teised peaksid olema esitatavates faktides täpsed. Kui töö muutub tema jaoks rutiinseks ja igavaks, võib ta kaotada huvi ja võtta käsile järgmise ülesande. Ta näeb alati arenemisruumi ning võib kulutada oma vaba aja enda ja teiste paremaks muutmisele nii, nagu tema seda näeb.

Teised peavad teda intellektuaalselt sõltumatuks. Ta tegutseb vastavalt reeglitele ning kui protseduure muudetakse, võib ta tunda ennast petetuna. Olles iseseisev, loogiline ja otsustav, võib ta siis, kui see on seotud uurimise või analüüsiga, suurepäraselt töötada arvutitega. Teiste arvates on Ertti tõeline realist, kellele meeldib ühildada oma praktilisi võimeid ja intelligentsust. Ta on tihti rohkem huvitatud "töelistest asjadest", kui abstraktsetest ideedest ja teooriatest.

Kuna ta on realist, kapitaliseerib ta hästi kõik kättesaadavad resursid ja see teeb temast praktilise inimese, kes oskab oma aega hästi jaotada. Kuna Ertti elab printsiipide ja reeglite järgi, on ta järjekindel ja usaldusväärne. Ertti on optimistlik ja positiivne, elades peamiselt siin ja praegu. Ta mäletab vaid positiivseid kogemusi ning toetub neile. Ertti on uudishimulik ja arukas. Kõik ümberringi toimuv pakub talle huvi.

Tema eesmärgiks on elada oma reeglite järgi ja ta usub, et ka kõik teised peaksid nii tegema. Ta on sündinud juht ning satub, tänu oma võimetele planeerida ja saada hakkama nii lühi- kui pikaajaliste eesmärkidega, tihti tüüri juurde. Talle meeldib struktuur ja süstemaatiline protsess. Tema vajadus eemalduda oma emotsioonidest lubab tal teisi pingelistel aegadel abistades säilitada objektiivsust. Tavaliselt ei võta ta konstruktiivset kriitikat ja erimeelsusi isiklikult. Ta tervitab tugevat, täpset ja karmi kriitikat, sest see aitab tal saavutada paremaid tulemusi ja objektiivsust.

Suhtlemine teistega

Tema jaoks on olulisem olla kaaslaste hulgas austatud kui armastatud. Ta peab õppima teistest lugu pidama ning mõistma, et teiste kuulamine ja nende tegelike tunnete mõistmine tuleb talle kasuks. Ükskõiksus või kriitika teda eriti ei heiduta. Kui teiste vajadused teda segama hakkavad, muutub ta frustrerituks. Talle ei meeldi kui talle öeldakse mida teha või kuidas seda teha ja ta teeb asju ikkagi omal moel, ärritades sellega teisi. Kuna ta on juba niigi oma sisemise kriitikameelega koormatud, ei meeldi talle teiste kriitika.

Ehkki Ertti võib protesteerida surve vastu tähistada perekondlikke sündmusi, juhtub harva, et ta nendelt üritustelt puudub, kuna need on talle tähtsad. Ladusa kõneleja ja suurepärase kuulajana on Ertti väga optimistlik selle suhtes, mis puudutab tema võimet inimesi oma seisukohtade suunas mõjutada. Talle ei meeldi inimesed, kes loevad ridade vahelt ja kes on keskendunud nähtamatule ja kontrollimatule. Kui asjaolud seda nõuavad, suudab Ertti võimalike lahenduste arutamise eesmärgil aidata inimestel kiirelt kokku tulla. Tema jaoks võib olla vastumeelne anda oma aeg ja energia pidevalt teiste käsutusse.

Tema otsekohese stiili vääritimõistmine ja selle paindumatuks pidamine, teeb teised talle erinevate ettepanekute tegemise suhtes mõnevõrra tõrksaks, sest nad kardavad, et ta need tagasi lükkab. Ta soovib tegutseda, kuid peab hoolitsema ka oma tegude tagajärgede eest. Kuna ta ise ei võta kriitikat isiklikult, on ta sageli üllatunud kui teised ennast tema konstruktiivsest kriitikast haavatuna või solvatuna tunnevad. Ta peab eraldi pingutama, et olla teiste ideede ja vaadete suhtes avatud ning hoiduma teiste inimeste mahasurumisest. Kui töö nõuab temalt pidevalt, et ta oleks teistega lahke ja sõbralik, võib see talle mõne aja pärast kurnavaks muutuda ja ta võib enne taas tööle asumist vajada aega üksiolemiseks.

Otsuste tegemine

Ertti on poliitiliselt teadlik ning on tavaliselt rahul oma otsustega isegi siis, kui seisab võimaliku konflikti ees endast kõrgematel positsioonidel olevate inimestega. Ta on hea probleemilahendaja, kuna suudab koguda vajaliku faktilise info ning leida kiirelt loogilised ja mõistlikud lahendused. Probleemid ja raskused on tema jaoks vaid väljakutsed, mis eksisteerivad selleks, et teda uuenduslikele lahendustele stimuleerida. Tema motoks on "tee seda nüüd". Igale probleemile, mis tema huviorbiiti on sattunud, püüab ta kõikidest võimalikest kanalitest lahendust leida.

Tüliküsimustes püüab ta leida realistlikke ja rahuldavaid lahendusi. Ehkki tal on hea tajumisvõime ja intuitsioon, võivad tema plaanid ja otsustused vabalt põhineda pigem juba olemasolevatel protseduuridel kui tema sisehäälel. Ertti on väga realistlik, uskudes vaid seda mida ta oma meeltega tajub. Ta on kohanemisvõimeline, kuid vajab pidevalt tulemusi. Tema peas leidub alati hea põhjus millegi tegemiseks ning inimeste tunnetest üksinda tavaliselt tema mõjutamiseks ei piisa.

Ta eelistab vestlusele tegutsemist ning naudib tegelemist raskete olukordadega kohe kui viimased ilmnevad. Ta hindab üle kõige tõe ja eelkõige veenab teda loogiline arutlus. Ta võib aeg-ajalt tänu oma teravatele, kriitilistele ja sageli pealekäivatele küsimustele tekitada teistes vajaduse ennast kaitsta. Mõeldes aktiivselt ja tehes kaugeleulatuvaid plaane on ta loogiline, analüütiline, objektiivselt kriitiline ja tahab, et põhjus oleks veenev. Ertti mõistab reeglina iga situatsiooni tõelist olemust ja leiab ka efektiivsed lahendused.

Isiklikud märkmed

Peamised tugevad ja nõrgad küljed

Tugevad küljed

See alaosa teeb kindlaks tema peamised tugevad küljed, millised ta endaga organisatsiooni kaasa toob. Tal on võimed, oskused ja omadused ka teistes valdkondades, kuid allpool toodud väited sisaldavad tema põhilisi andeid.

Tema peamised tugevad küljed:

- Naudib väljakutseid.
- Sunnib ennast ja teisi tulemuste saavutamisele.
- Pragmaatiline ja ratsionaalne mõtlemine.
- Tugev tahtejõud. Teda on võimatu valitud teelt kõrvale juhtida.
- Realistlik ja süstemaatiline.
- Mõistlik ja asjalik.
- Saab hakkama tehniliste asjadega.
- Distsiplineeritud, enesekindel ja veenev.
- Efektiivne täideviija, võtab kergesti endale vastutuse.
- Loogiliselt mõtlev inimene.

Isiklikud märkmed

Peamised tugevad ja nõrgad küljed

Võimalikud nõrgad küljed

Jung ütles: "Elutarkus väidab, et igal asjal on kaks külge". Samuti on öeldud, et nõrkus on lihtsalt ülekasutatud tugevus. Hinnangulehele antud vastustest lähtub, et allpool toodud valdkonnad võivad olla tema võimalikeks nõrkadeks kohtadeks.

Tema võimalikud nõrgad küljed:

- Kui teda ärritada muutub ta käskivaks ja võtab sisse kaitsepositsiooni.
- Aeg-ajalt ei märka ta teiste mõtteid ja tundeid.
- Märkab küll teiste vigu, kuid mitte enda omi.
- Pingelistes olukordades kaldub ta olema ülbe ja jultunud.
- Kaotab kiiresti huvi, kui haripunkt on möödas.
- Ei armasta isiklikku kriitikat ning püüab seda ümber lükata.
- Võib haavata teiste tundeid.
- Toetub liiga palju juba järeleproovitudle.
- Võtab endale liiga palju vastutust.
- Ta otsib pidevalt vigu.

Isiklikud märkmed

Väärtus meeskonna jaoks

Iga inimene toob keskkonda, milles ta tegutseb, kaasa unikaalse komplekti andeid, omadusi ja ootusi. Lisage sellesse nimekirja suvalisi teisi kogemusi, oskusi või muid omadusi, mis teda iseloomustavad ning pange kirja kõige olulisemad punktid ja tehke need ka teistele meeskonnaliikmetele kättesaadavaks.

Ertti kui meeskonnaliige:

- Õhutab olema kahe jalaga maa peal.
- Hoiab meeskonda teel eesmärgi poole.
- On alati nõus kolleege aitama.
- Armastab olla tegevuse keskpunktis.
- Kindlustab selle, et meeskond kasutaks õigeid meetodeid.
- Kõrvalised tegurid teda reeglina ei mõjuta.
- Annab igale projektile suuna ja on realist.
- Ta ei salli mõttetusi.
- Saab peaaegu alati oma asjadega õigeaegselt hakkama.
- Seab reaalseid eesmäärke.

Isiklikud märkmed

Suhtlemine

Tõhus suhtlemine

Suhtlemine võib olla tõhus ainult juhul, kui on olemas vastuvõtja, kes sellest ka aru saab. Iga inimese jaoks on teatud suhtlemisstrateegiad tõhusamad, kui teised. Selles alaosas on toodud mõned peamised strateegiad, mis võiksid temaga suhtlemisel edukateks osutuda. Leidke üles kõige olulisemad väited ja tehke need kättesaadavaks kolleegidele.

Strateegiad temaga suhtlemiseks:

- Olge vastuvõtlik ja eelarvamusteta.
- Võtke üks samm korraga.
- Olge praktiline ja loogiline.
- Rääkige faktide ja numbrite keeles.
- Olge valmis kiirelt lahkuma.
- Olge põhjalikult valmistunud.
- Austage tema väärtusi ja põhimõtteid.
- Tuletage talle viisakalt meelde inimlikku mõõdet.
- Tõestage oma tegude vajalikkust.
- Esitage informatsiooni sammhaaval.
- Laske tal ette otsustada.
- Olge otsekohene, kiire, efektiivne ja asjalik.

Isiklikud märkmed

Suhtlemine

Tõhusa suhtlemise barjäärid

Osad suhtlemisstrateegiad on tema puhul vähem efektiivsed. Allpool on loetletud mõned asjad, mida tasuks vältida. Seda informatsiooni saab kasutada selleks, et luua tugevaid, tõhusaid ja vastastikku aktsepteeritavaid suhtlemisstrateegiaid.

Temaga suheldes ÄRGE:

- Asju ilustage.
- Olge igav, karm või ülearuseid asju kõnelev.
- Tungige tema privaatsusesse.
- Näidake üles mittenõustumist või lugupidamatust tema põhimõtete vastu.
- Olge ninakas, ebajärjekindel, ilustatud või hooplev.
- Seadke tema motivatsiooni või asjatundlikkust kahtluse alla.
- Arvake, et ta pole teiega nõus, sest küsitleb teid põhjalikult.
- Püüdke vestlust kontrollida.
- Olge otsustamatu, ebaselge või ähmane.
- Seiske või istuge talle liiga lähedale.
- Raisake tema aega tähtsusetute asjadega.
- Kasutage sõnaühendit "mis siis kui" ja sõna "kuid".

Isiklikud märkmed

Võimalikud varjatud omadused

Meie endi ettekujutus endast võib olla erinev sellest, millist ettekujutust omavad meist teised. Me loome oma arusaama iseendast läbi enda isiku ning ei ole sageli teadlikud sellest, millist mõju omab teistele meie vähem teadustatud käitumine. Neid vähem teadustatud käitumisi nimetatakse "varjatud ehk pimedateks omadusteks". Märkige selles alaosas ära tähtsaimad väited, milledes te pole päris kindlad ning kontrollige nende paikapidavust, küsides oma sõpradelt ja kolleegidelt vastavasisulist tagasisidet.

Tema võimalikud varjatud omadused:

Ertti peaks püüdma teiste andeid, jõupingutusi ja panust paremini mõista, tegema sagedamini komplimente ja kiitma hea töö eest. Tänu soovile pidevalt uusi võimalusi otsida, võib ta oma järeldusi regulaarselt ümber vaadata. Ta peab õppima olema tähelepanelikum ja mõtlema sellele, kuidas tema teod teistele mõjuvad.

Olles praktiline ja tugeva tahtejõuga, on ta nagu sündinud organisaator ning muutub tõrksaks kui ei saa oma tahtmist. Ta naudib mõjuvõimu omasuguste hulgas ning tema võime teha kiireid otsuseid maksab lõivu vajadusele seejuures mõelda. Seetõttu püüab ta hiljem olulisi otsuseid muuta. Ertti võib alateadlikult püüelda materiaalse domineerimise ja sotsiaalse staatuse poole. Teiste arvamuste ja soovitude kuulda võtmine võib tal aidata varem mõista mõne idee ebapraktilisust ja teha parandusi. Olles suures osas mõistuse inimene, oskab ta vähe hinnata seda, kui palju mõned tema otsused võivad inimesi solvata.

Tema tahe teha kõike laitmatult kallutab teda perfektsionismi suunas. Tema mõttemaailm on niivõrd lihvitud ja ratsionaalne, et ta võib mitte arvestada sellega, millest hoolivad teised. Ta toetub niivõrd oma loogilisele ja analüütilisele mõtlemisele, et ei märka seejuures inimefaktorit. Kuna ta on sündinud kriitik, pole ta just eriti aldis teiste positiivsetele saavutustele omapoolset kõrget hinnangut andma. Tema peale võib kindlalt loota juhul, kui asjad lähevad tema tahtmist mööda. Kui aga talle öeldakse mida või kuidas asju paremini teha, paneb ta seda pahaks.

Isiklikud märkmed

Vastupidine inimtüüp

Käesolevas osas leiduv kirjeldus põhineb inimtüübil, mis on Insights-ringil Ertti-le vastupidine. Meil on sageli kõige raskem mõista ja olla vastastikuses suhtes nendega, kelle eelistused erinevad meie omadest. Nende iseloomujoonte äratundmine võib olla abiks isikliku kasvu ja tõhusama inimestevahelise suhtluse meetmete väljatöötamisel.

Teile vastupidise inimtüübi äratundmine

Temale vastupidiseks Insights'i tüübiks on Abistaja, Jungi "tunnete" tüüp.

Abistajad on lahked, mõistvad ja sõbralikud inimesed, kes püüdleval nii kodus, kui ka tööl positiivsete suhete poole. Nad on tavaliselt teiste suhtes tähelepanelikud ning on head meeskonnamängijad. Ometigi võib Ertti märgata, et Abistaja võtab kriitikat liiga isiklikult ning tema jaoks võib tunduda raske olla autoritaarne või objektiivne siis, kui see vajalik. Abistajatel on vahest raske teha olulisi otsuseid ilma eelnevalt kellegiga konsulteerimata.

Ertti märkab, et inimesed on Abistaja jaoks kaugelt palju tähtsamad kui ülesannete täitmine. Abistajate loomus kaldub olema teistele meelepärane ning seetõttu võib Ertti pidada neid muutlikeks ja pehmeteks. Kiirelt edasiliikuvad ja impersonaalsed olukorrad, mis ootamatult muutuvad, võivad osutada tema jaoks liiga pingelisteks. Abistajad näitavad oma emotsioone ning on reeglina lõpmata kannatlikud nendega, kes neist sõltuvad. Reeglina ignoreerivad nad otsustusi, mis põhinevad loogilisel analüüsil - otsustusi, mida sageli eelistab Ertti.

Abistajad püüavad hoiduda teistele ebameeldiva tõe rääkimisest või ütlevad seda jaatavas vormis. Abistajad on leplikud ja vahel tagasihoidlikud ning on alati rahul, kui saavad kedagi, ilma ise midagi vastu ootamata abistada. Ertti võib arvata, et Abistaja idealiseerib teisi ning omab inimestest ja nende potentsiaalset romantilist ettekujutlust.

Isiklikud märkmed

Vastupidine inimtüüp

Suhtlemine Erttile vastupidise inimtüübiga

See osa on kirjutatud spetsiaalselt Ertti silmas pidades ning selles antakse soovitusi teatud meetmete kohta, mida ta võiks kasutada tõhusamaks vastastikuseks suhtluseks kellegagi, kes on inimtüübilt talle Insights-ringil kardinaalselt vastupidine.

Ertti Hermanson: Kuidas saate te tulla vastu Teile vastupidist tüüpi inimese vajadustele:

- Leidke aega, et teha kindlaks, kas ta tunneb ennast isiklike küsimuste arutamisel mugavalt.
- Hoiduge mittevajalikest kõrvalepõigetest ning kõnelge asjast.
- Oodake teda tagasi selgituste järele.
- Aidake tal ennast mugavalt tunda.
- Tervitage tema soovi midagi ära teha.
- Olge temaga aus ja siiras.

Ertti Hermanson: Suheldes endale vastupidist tüüpi inimestega ÄRGE:

- Hoidke teda oma mõtete avaldamisel tagasi.
- Oodake kohest nõusolekut või austust.
- Eeldage, et kuna te rääkisite asjast just nii, nagu see tegelikult on, tema tegutsemisviisid vähimalgi määral muutuvad.
- Vaidlustage tema isiklike väärtusi.
- Tehke teiste töötajate suhtes kriitilisi märkusi.
- Olge jahe, eemalseisev või autokraatlik.

Isiklikud märkmed

Soovitused arenguks

Insights Discovery ei pretendeeri otsesele oskuste, intelligentsuse või hariduse mõõtmisele. Ometi on allpool loetletud mõned soovitused tema arenguks. Leidke üles kõige olulisemad valdkonnad, millele seni veel tähelepanu pööratud pole ning mida saab lülitada isiksuse arengu programmi.

Ertti võib saada kasu

- Teiste seisukohti tõeliselt kuulates.
- Olles kindel, et tema tugev püüd teisi kritiseerida on positiivne, mitte negatiivne.
- Mitte nõudes teistelt sama palju kui ta nõuab endalt.
- Lastes inimestel tegeleda oma asjadega.
- Olles kindel, et tema töö on talle endiselt sobiv ja rahuldust pakkuv.
- Teades, et enda üle nalja heitmine on täiesti normaalne.
- Pannes tähele, et tunnetel põhinevad teod on samaväärsed kui analüüsil põhinevad teod.
- Püüdes ära kuulata ja mõista teiste seisukohti.
- Austades tegutsemisviise, mis erinevad tema omadest.
- Olles suuremeelsem, lahkem ja hoolivam.

Isiklikud märkmed

Juhtimine

Ideaalse keskkonna loomine

Inimesed on üldiselt efektiivsemad sellises keskkonnas, mis vastab nende eelistustele ja stiilile. Võib olla ebamugav töötada keskkonnas, mis neile tingimustele ei vasta. Seda alaosa saab kasutada tema ideaalse töökeskkonna ja tema praeguse töökeskkonna võrdlemiseks. See osa võimaldab ka selgitada välja selle, kas töökeskkonnas leidub ka mõni võimalik häiriv tegur.

Tema jaoks ideaalne keskkond on selline, kus:

- Tal on hea juurdepääs olulistele infoallikatele.
- Tema kõrgelt arenenud analüütilised oskused leiavad täielikku rakendust.
- Teda ümbritsevad inimesed on organiseeritud ja järjekindlad.
- Seal, kus arvuteid kasutatakse, on tal juurdepääs kõige kiirematele neist.
- Kõik on hästi korraldatud ning kogu oluline materjal on käeulatuses.
- Ta on võimeline pidevalt oma oskusi arendama ja täiendama.
- Ta saab pidevalt kasutada oma intellektuaalseid võimeid.
- Tal on võimalus töötada iseseisvalt ja erapooletult.
- Ka teised hindavad tema täiuseihalust.
- Otsuste tegemine on objektiivne ja erapooletu.

Isiklikud märkmed

Juhtimine

Tema juhtimine

See alaosa sisaldab endas mõnda kõige olulisemat strateegiat, mida võib tema juhtimisel kasutada. Mõnda nendest vajadustest saab Ertti rahuldada ise ning mõnda saavad rahuldada tema kolleegid või juhtkond. Vaadake see nimekiri läbi, märkige üles kõige olulisemana tunduvad vajadused ning kasutage neid märkmeid oma isikliku juhtimiskava koostamisel.

Ertti vajab:

- Minimaalselt lobisemist enda ümber.
- Aega ennast teiste inimeste seisukohtadega kohandamiseks.
- Olemasolevaid toetavaid süsteeme ja protseduure.
- Kontrollida tempot ja tähtaegu.
- Tempokat keskkonda, kus ta saaks saavutada tulemusi.
- Ülesandeid, mis nõuavad mõtlemist, planeerimist, kuid üle kõige tegutsemist.
- Kedagi, kes kannaks meeskonnas hoolt korra ja korrektsuse eest.
- Objektiivset, otsekohest ja ausat tagasisidet. Olge talle selles suhtes toeks !
- Volitusi oma otsuseid uuesti üle vaadata ja läbi proovida.
- Abi endast vähemandekatesse kolleegidesse mõistvaval suhtumisel.

Isiklikud märkmed

Juhtimine

Tema motiveerimine

Sageli on öeldud, et kedagi pole võimalik motiveerida - on vaid võimalik luua keskkond, milles inimesed end ise motiveerivad. Siin on mõned soovitusel, mis on abiks talle võimaliku motivatsiooni loomisel. Tema nõusolekul looge kõige tähtsamatest soovitustest tema töö juhtimise süsteem. Samuti looge tema peamiste eesmärkide lotelu, mis aitaks maksimiseerida tema motivatsiooni.

Teda motiveerib:

- Kui tal palutakse leida meeskonna töö jaoks efektiivsemaid teid.
- Teadmiste omandamine ja oma võimete parandamine.
- Võim ja vastutusrikkad ametikohad.
- Süsteemide ja struktuuride täiustamine.
- Parandused ülesehituses, kvaliteedis ja funktsionaalsuses.
- Saavutatavad eesmärgid.
- Vabadus oma äranägemise järgi ülesandeid teistele delegeerida.
- Tehnoloogilised läbimurded.
- Pingutust nõudvate eesmärkide püstitamine nii endale, kui ka teistele.
- Juurdepääs andmetele ja adekvaatsele tõendusmaterjalile.

Isiklikud märkmed

Juhtimisstiil

Juhtimisele on olemas palju erinevaid lähenemisi, milledest enamus omavad erinevates olukordades erinevaid rakendusi. Antud alaosas on toodud ära tema loomulik lähenemine juhtimisele ning siin pakutakse näpunäiteid tema juhtimisstiili kohta, kusjuures ära on toodud nii tema head, kui ka vead, mida saab seejärel täpsemalt uurida.

Teisi juhtides vxib Ertti:

- Ignoreerida ümbritsevate tundeid.
- Kalduda perfektsionismi suunas, olles aeg-ajalt väga kriitiline.
- Protsessi ülereguleerida.
- Teiste jõupingutusi mitte täielikult hinnata.
- Olema kannatamatu inimestega, kes eelistavad töötada järjekindlamalt ja aeglasemalt.
- Püüda toetuda oma otsustes faktidele ja loogikale.
- Ärrituda kui asjad on halvasti organiseeritud, ettevalmistatud või teostatud.
- Olla üksikasjalik.
- Olla enam keskendunud omaenda sisemistele tundmustele ning aeg-ajalt mitte arvestada teiste vaadetega.
- Püüelda iga hinnaga tulemuste poole

Isiklikud märkmed

Effective Selling Chapter

Effective selling has three main requirements:

First, the salesperson must understand themselves, and how to build on strengths and develop any areas of weakness, aware of how different customers perceive them.

Secondly, the salesperson must understand others - particularly customers - who are different. Customers will often have opposing needs, expectations, desires and motivations than those of the salesperson. These distinctions need to be appreciated and respected.

Thirdly, the salesperson must learn to adapt their behaviour to relate to, connect effectively with, and influence, the customer.

This chapter is designed to support the development of each of these requirements at each stage of the sales process.

The model below illustrates the conceptual overview of each of these different stages and the corresponding sections explored in this chapter.

Use the Effective Selling Chapter to develop strategies for improved customer relationships, greater self-understanding and more & greater sales.



Selling Style Overview

These statements provide a broad understanding of Ertti's selling style. Use this section to gain a better understanding of his approaches to his customer relationships.

Selling Style Overview

Ertti is outstanding at implementing effective sales support procedures and may feel impatience with those who don't carry out designated tasks. He is able to respond to others' emotions and interests and finds little difficulty in handling emotional customers, although he may tend to take criticism personally. He could usefully consider the value in opposing points of view.

He has a complex, adaptable and creative mind, which can produce unconventional solutions to a customers' needs. He could limit his desire to explain the finer points of his knowledge, and acknowledge that some customers like to keep it simple. Customers appreciate his ability to keep "everything in its place". He usually has a clear view of the appropriate solution, but may not always seek alternative views. He can be intolerant of customers who appear slower in the uptake than he might have expected.

Valuing intellect, clarity and rationality, he can be frustrated by customers who appear indecisive or unstructured. Ertti may find customers who fail to keep promises, or who bend the rules, more interesting to deal with. He can be quite stubborn and strong-willed when faced with resistance towards his sales strategy. He is not particularly discouraged by a prospective customer's criticism or objections, enjoying the opportunity this affords to turn the customer around. He may always assume that his business-like sales manner is the correct way to present the business image.

Isiklikud märkmed

Before The Sale Begins

The sale begins long before the formal sales process starts and continues long after it ends. Here are some of the key ideas that Ertti needs to be aware of in the initial stages when planning and approaching the customer.

Ertti's key strengths before the sale begins:

- Manages pre-call time efficiently.
- Masters technical and complex subjects quickly by asking incisive questions.
- Competes to succeed.
- Ensures that everything is to hand, beforehand.
- Brings an orderly approach to the prospecting task.
- Researches customers fully before approaching.

Before the sale begins Ertti could:

- Be aware that his style may appear imposing or intimidating on the telephone or in person.
- Be less critical of the customer's position if he disagrees with it.
- Seek input from colleagues on differing approach strategies.
- Research the varying styles and approaches of his key contacts.
- Take a flexible approach, without pre-judging outcomes.
- Avoid assuming too much responsibility or control.



Isiklikud märkmed

Identifying Needs

In identifying needs, the goal is to find out what the customer's real problems are. Here is an overview and some advice relating to how Ertti may identify customer needs.

Ertti's key strengths in identifying sales needs:

- Persists until the real problems are rooted out.
- Is best described as "quietly effective".
- Can rely on tried and tested questioning techniques that aid his understanding of customer needs.
- Takes care to fully understand requirements and possible objectives.
- Uncovers customer needs with probing questions.
- Can use a direct questioning style to progress quickly.

When identifying needs Ertti could:

- Be aware of his tendency to listen selectively.
- Avoid the temptation to identify the answer before the question is asked.
- Pay closer attention, and respond to, the customer's emotional feelings.
- Understand how his customers may see things differently to him.
- Consider people needs as well as task needs in the process.
- Step out of his head and into his heart from time to time.



Isiklikud märkmed

Proposing a Solution

Having identified the customer's needs, the proposing phase should close the gap between their needs and the current situation. Here are some of the keys for Ertti to develop a powerful and effective proposing style.

Ertti's key strengths in proposing a solution:

- Exhibits a certainty that he has the right solution.
- Demonstrates understanding of complex issues, usually through incorporating the essential details in the analysis.
- Delivers practical solutions to his customers' most pressing challenges.
- Is viewed as a pragmatic, rational thinker.
- Maintains control throughout the proposal process.
- Can display high levels of energy when proposing.



When proposing a solution Ertti could:

- Present solutions slanted from the customer's perspective.
- Take a less serious view of subjective reality.
- Remember that some customers will be more motivated if he shows enthusiasm readily.
- Spend time absorbing his customer's culture and values.
- Spend more time relating to his customer's feelings.
- Regularly express his understanding of the way the customer feels.

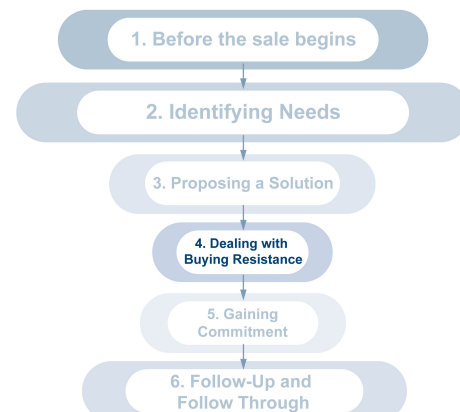
Isiklikud märkmed

Dealing with Buying Resistance

If the customer relationship has been built effectively, buying resistance should be low. However, this section suggests strategies for Ertti to deal effectively with buying resistance.

Ertti's key strengths in dealing with buying resistance:

- Controls his emotional responses well.
- Presents logical and sensible responses to objections.
- Produces sound solutions for customer resistance through solid reasoning.
- Articulates powerful responses when pressured.
- Does not usually take objections personally.
- Strongly challenges false perceptions in the customer.



When dealing with buying resistance Ertti could:

- Check that any misunderstanding has been answered satisfactorily before moving on.
- Investigate the emotions behind the objection before dealing with the objection itself.
- Present solutions less formally where appropriate.
- Probe for real concerns delicately and sensitively.
- Modify his approach to sympathise with less rational customer concerns.
- Avoid saying "yes, but", if possible. Try "yes, and" instead.

Isiklikud märkmed

Gaining Commitment

The close should be the natural progression of the sale, not the conflict at the end! When your customer trusts you, is clear about what they are buying and needs what you have to sell, you are ready to propose commitment. Here are the strengths and suggestions for development in Ertti's closing style.

Ertti's key strengths in gaining commitment to the sale:

- Demonstrates a highly practical approach to implementation.
- Checks details in full, to confirm accurate understanding.
- Likes to take control of the process.
- Revisits relevant facts to enhance the customer's commitment to the proposal.
- Accepts a customer's total acceptance only when the cheque arrives!
- Concludes that the job is well done only after the sale is made.



When gaining commitment Ertti could:

- Present an image that appears warmer and more compassionate.
- Concede smaller elements of the sale if necessary and where possible.
- Refrain from over-assuming during the sales process. At times, try taking smaller steps.
- Present the contract for perusal in advance.
- Be more open to embracing a wider range of solutions.
- Use the team more, when he can.

Isiklikud märkmed

Follow-up and Follow Through

It is your job, having built a relationship with your customer, to continue that relationship and to be of service to your customer beyond the initial sale. Here are some ideas which Ertti can use to support, inform and follow-up with the customer.

Ertti's key strengths in sales follow-up and follow through:

- Transforms customer needs to new business opportunities.
- Prefers logical, rather than emotional, feedback from his customer.
- Adheres to tried and tested systems and procedures.
- Constantly verifies the effectiveness of what he has sold.
- Will take action quickly to resolve service issues.
- Remains constantly aware of further sales opportunities.



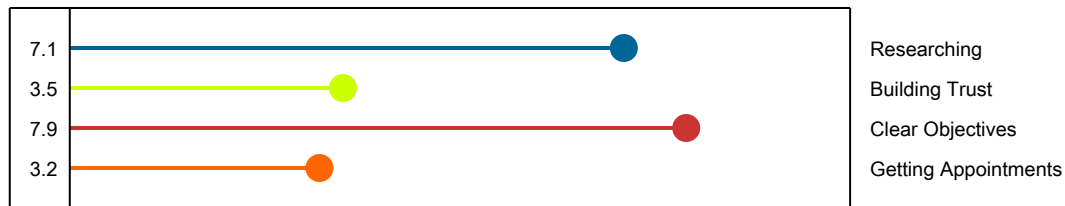
When following-up and following through Ertti could:

- Moderate his sometimes brusque verbal style.
- Welcome negative feedback as it may reveal a path of development.
- Recognise that even a dormant customer may spark into life one day.
- Invite his customer to participate in an appropriate social event.
- Involve the whole team in resolving problems.
- Lighten the atmosphere when the going gets tough.

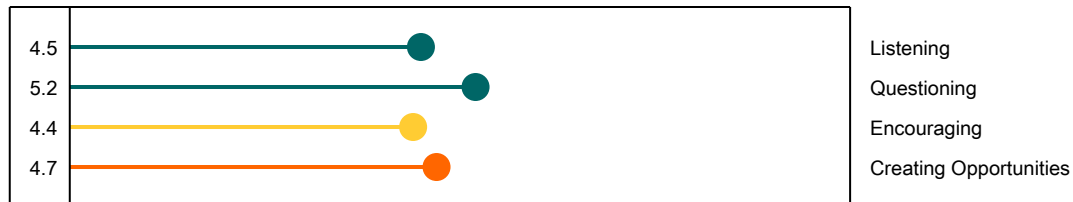
Isiklikud märkmed

Sales Preference Indicators

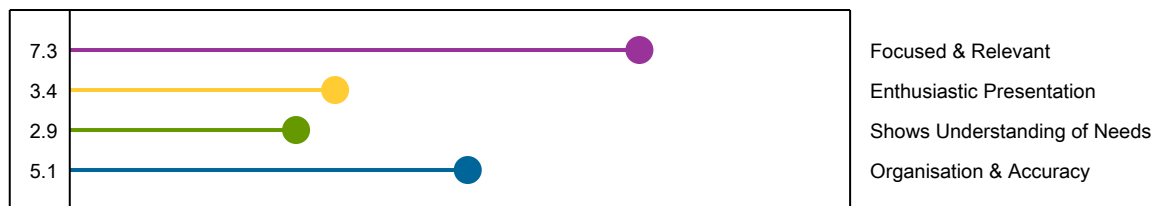
Before The Sale Begins



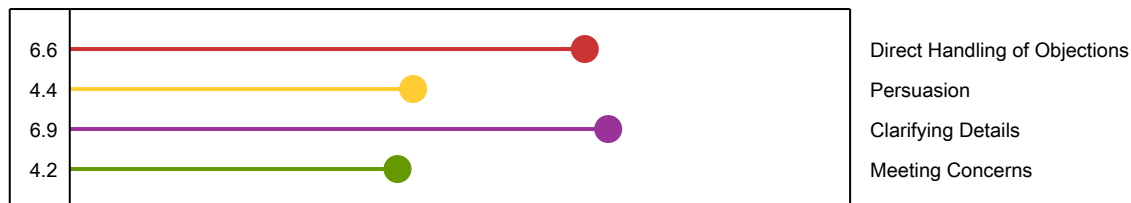
Identifying Needs



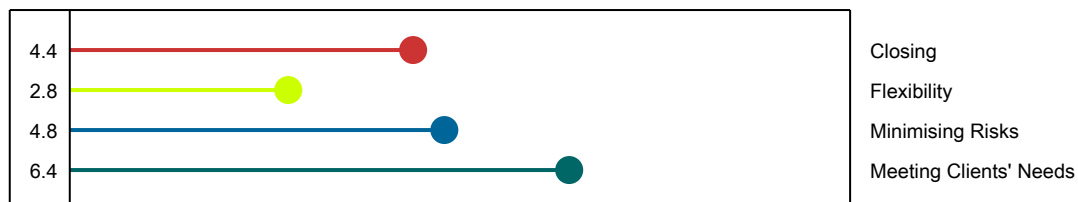
Proposing a Solution



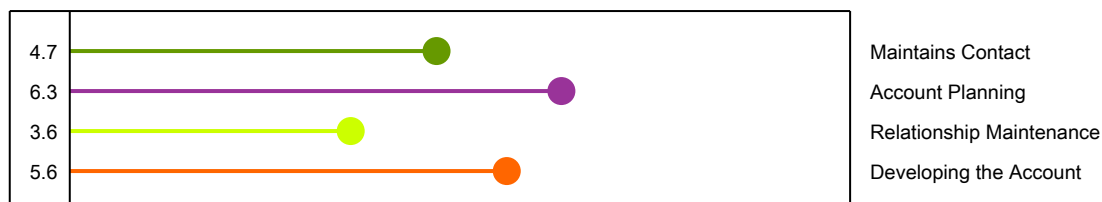
Dealing with Buying Resistance



Gaining Commitment



Follow-up and Follow Through



Personal Achievement Chapter

At its best, life is a rewarding journey of personal exploration and growth.

This chapter is designed to focus on several highly important aspects of personal development. Using the guidance suggested in these pages can lead to exciting changes and can have a profound impact on success.

The sections will help Ertti define his life's purpose, set his goals and organize his time and life to achieve them. It offers suggestions on how he can tap into his natural creativity, and unleash further creative potential from deeper aspects of his personality, to overcome any obstacle.

Finally, it gives powerful suggestions for Ertti to understand and enhance his preferred learning styles.

When applied, the ideas contained in this profile can provide insights and support to life's journey of development.

Living on Purpose

Having a sense of purpose and worthy goals are important to building a strong foundation for a successful life. Here are some of the things Ertti should be aware of in setting goals and defining his purpose.

Living on Purpose

In the organisation, it is usually Ertti who keeps people focused on the bottom line. Although task oriented and strong-willed, his values will rarely allow him to do something he perceives as unethical. In working towards team outcomes, he may need to be more accepting of those whose focus is more on heart felt principles.

As a walking repository for facts and figures, he can be relied upon to produce evidence to support his actions. He prefers to select goals that produce tangible results, e.g. financial, production volume and the like. He should consider including goals that are less tangible, e.g. improved relationships, understanding of others, self awareness and so forth. He may have a tendency to overlook other people's feelings and needs, especially if they differ from his own. When in implementing mode, he will not always take time to sufficiently consider the opinions of others, and tends to disregard a more cautionary view. As he often pushes others as hard as he pushes himself, he should perhaps take care that this is not de-motivating for some.

He sometimes has difficulty in balancing work and "play". Although he prefers his own time scales, he can focus on team deadlines when necessary. Progress towards his goals is often known only to himself alone. He sometimes avoids having to share developments with others. He may use the team to help him get where he needs to be, sometimes at the expense of other team member's feelings. He might keep in mind that outcomes are not necessarily the result of logical thought.

Isiklikud märkmed

Time and Life Management

Benjamin Franklin said "Dost thou love life? Then do not squander time, for that is the stuff life is made of". This section contains some strategies that Ertti can use to become more effective in the area of time and life management. Choose the most significant ones and apply them every day for high levels of effectiveness.

In managing his time, Ertti,

Suggested Action For Development

Maintains established rules and procedures.	→	Explore alternative methods to reduce time scales.
Sometimes experiences conflict between getting the job right and getting it done.	→	Remember the pareto principle - the 80/20 rule.
Has an attitude of "let's do it now".	→	Consider whether "let's do it together" may bring more long term benefits.
Finds that free time may bring anxieties relating to non-performance.	→	Learn how to relax more and do nothing - especially in vacation time.
Tends to be work-oriented, sometimes at personal risk.	→	Remember that life should not be all work and no play.
May inadvertently neglect his family's needs when under pressure.	→	Personal needs must also be given quality time.

Isiklikud märkmed

Personal Creativity

Creativity has been defined as seeing the same thing as someone else but thinking something different. Different people have different creative strengths. This section identifies some of Ertti's creative characteristics and how he can build on them.

In his creativity, Ertti,

Suggested Action For Development

- | | | |
|---|---|---|
| Is expert at detached and objective thought. | → | Ask others for their ideas, without pre-judgement. |
| Seeks to build new structures. | → | Build them on rock, with a soft centre. |
| Believes his solutions are usually more effective than those of others. | → | Be always open to other creative ways and expect the best of them. |
| Turns creative ideas into action. | → | Ask 'could delay be appropriate here?'. |
| Questions astutely to understand the issues. | → | Ensure the positive questions are framed to reduce perceived scepticism. |
| Will evaluate the viability of ideas and can make clear detailed recommendations. | → | Show his flexibility to his audience by providing more than one option when possible. |

Isiklikud märkmed

Lifelong Learning

Continual learning is a key part of personal development and growth. This section identifies several ideas Ertti can use to learn more effectively. Use these statements to map out a learning strategy and to create the environment for optimum personal growth.

Ertti's preferred learning style is supported when he:

- Has the time to process facts and figures and relate them to the problem.
- Understands the purpose and relevance of the required learning.
- Applies a logical and consistent structure to a new task.
- Has a clearly defined role or task that he can get on and do.
- Knows in advance what the process will be.
- Can focus on a specific task and outcomes rather than theorising about the process.

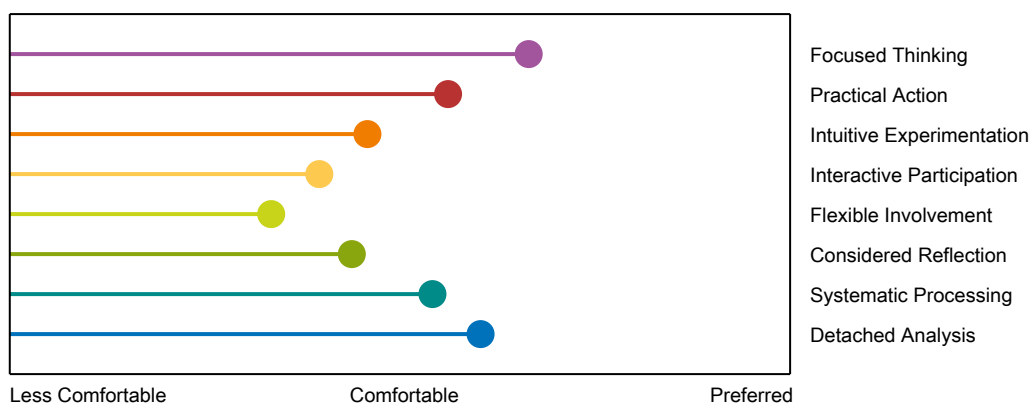
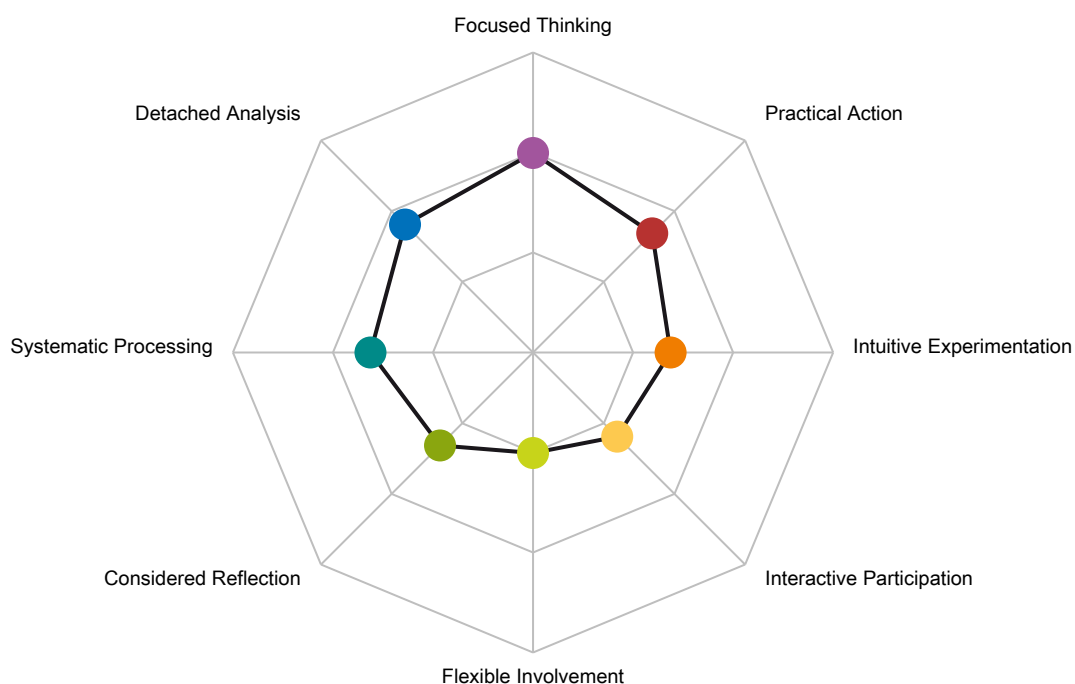
Ertti can stretch in learning by:

- Being more open to the feelings and ideas of others.
 - Including in his reading ideas on how to motivate people to achieve their personal goals.
 - Allowing himself regular time for review.
 - Valuing emotional input of team members.
 - Looking at the subject from different angles and extending possibilities.
 - Facilitating discussion rather than taking the lead and making the decision.
-

Isiklikud märkmed

Learning Styles

esmaspäev, 1. september 2025



Interview Questions

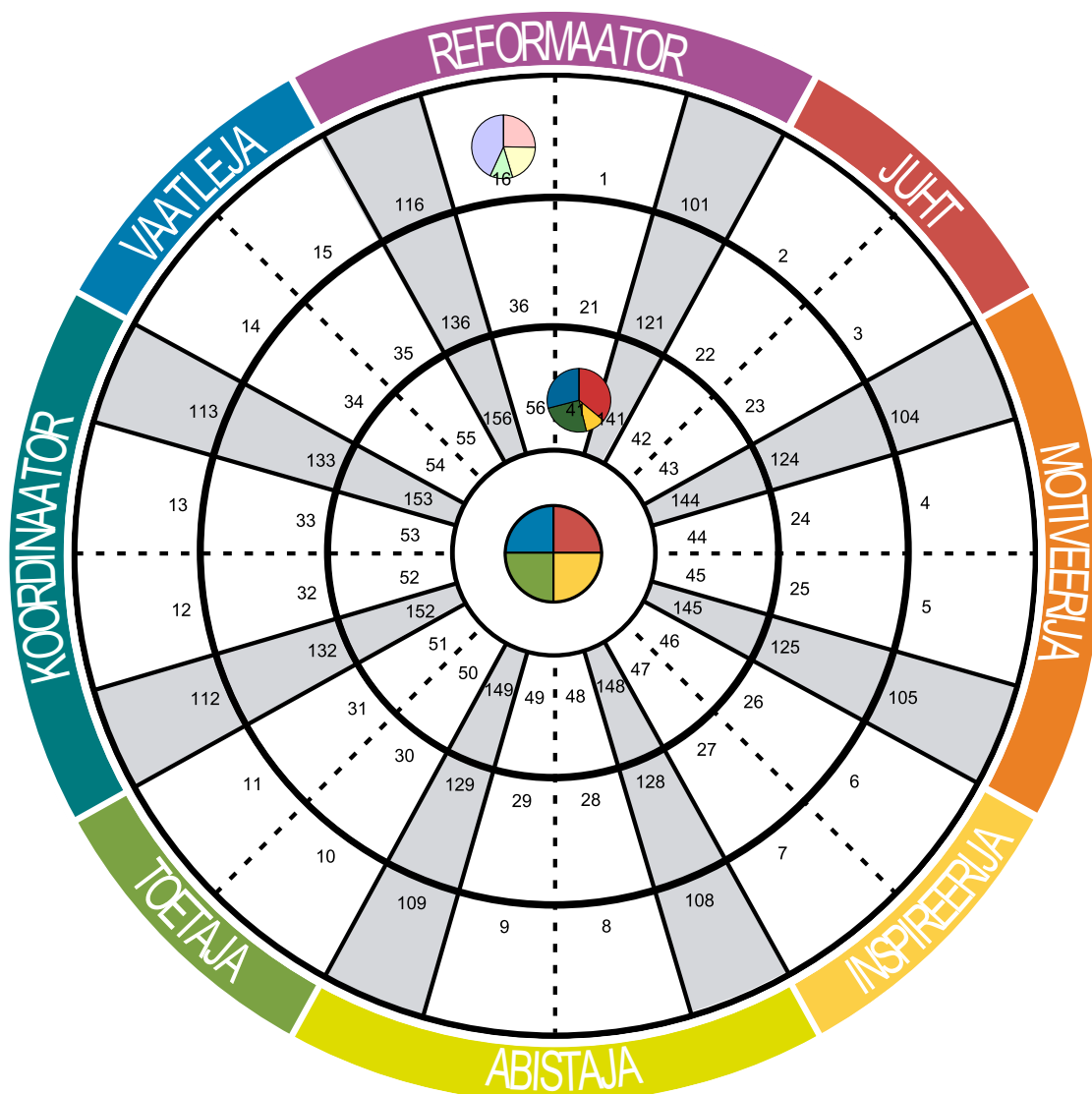
This section lists several questions which can be used in interviewing Ertti Hermanson. The questions can be used as they appear here, or can be adapted to suit the interviewer's own style or needs. The questions are raised by considering issues Ertti may be less comfortable with - those development areas in which he may have fewer strengths. Some or all of these topics should be used along with other questions which may be job specific. Using them will help establish the level of Ertti's self-awareness and personal growth.

Interview Questions:

- What steps would you take to meet people half way and show your appreciation of them?
 - What makes you laugh at yourself?
 - How do you seek help to keep your workload down to reasonable limits?
 - How good a listener are you?
 - On what occasions do you go with the flow?
 - How do you share and care for the fortunes of others?
 - How would you recognise and reward team success?
 - How would you deal with people who rush you into decisions, that may impact on your desire for perfection?
 - In what circumstances would you consider changing a decision that you had made previously?
 - How would you react to a mistake you made?
-

Isiklikud märkmed

Insights-ring (72 tüüpi)



Teadlik ratta positsioon

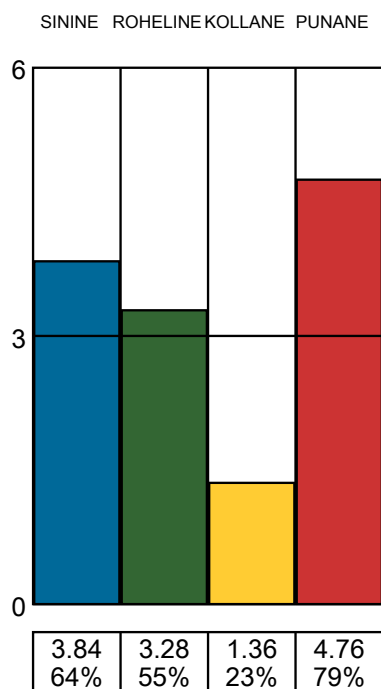
41: Juhtiv reformaator (Leplik)

(vähem teadlik) ratta positsioon

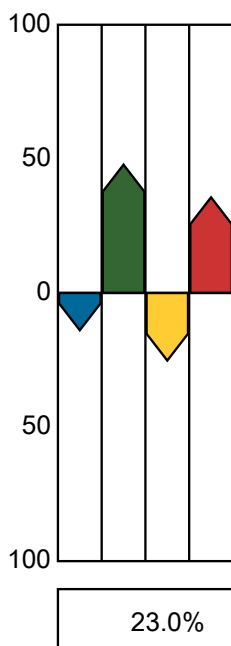
16: Vaatlev reformaator (Keskendunud)

Insightsi värvidünaamika

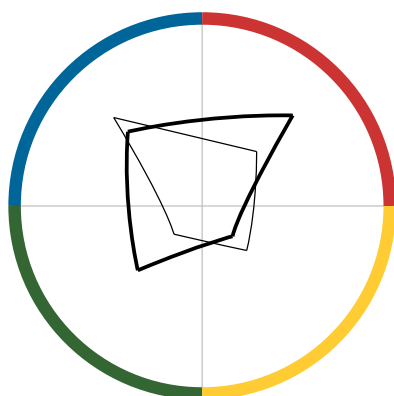
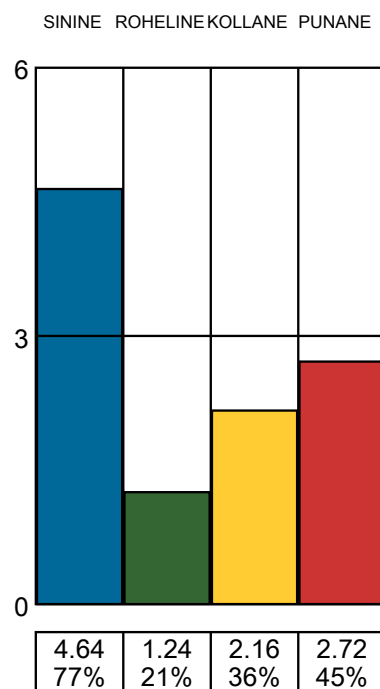
persona (teadlik)



Energia suundumine



persona (vähem teadlik)



— Teadlik
— Isiklik (vähem teadlik)



GLOBAL HEADQUARTERS PROFILE: D_PR_RETENTION
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TEL: +44(0)1382 908050 FAX: +44(0)1382 908051
EMAIL: insights@insights.com WEB: www.insights.com