



Mitä mittaavat ja kertovat Insights Discovery, Thomas, DISC ja MBTI?

Insights Discovery (ID) insights® | immediate impact endless possibilities

on DiSC:n kaltainen **työtyylejä** jäsentävä malli, jossa on kaksi taipumusulottuvuutta.

- Ulos- ja sisäänpäin suuntautuminen (E/I)
- Asia- ja ihmissuuntautuminen (T/F)

Taipumusyhdistelmät kuvataan lähinnä väreinä (ja niminä)

- ET = Punainen (JOHTAJA)
- EF = Keltainen (KANNUSTAJA)
- IT = Sininen (TARKKAILIJA)
- IF = Vihreä (TUKIJA)

ID:n sivuilta löytyy vertailuja MBTI-malliin ja he korostavat niissä tyylien (vain 4 väriä) helpompaa muistamista. Vertailussa ei mainita, että MBTI on **ajattelutyylejä** jäsentävä malli.

ID:n eittämättömiä vahvuuksia ovat

- mallin yksinkertaisuus (kahden ulottuvuuden nelikenttä)
- hyvä tuotteistaminen (oma yksikkö USA:ssa)
- voimakas markkinointi

Insights Discovery ja DiSC EVERYTHING DiSC A Wiley Brand

Nämä kaksi ovat joko kilpailijoita ja sama malli kahdessa eri paketissa. Joka tapauksessa ne jäsentävät **työtyylejä**.

Thomas (Thomas Personal Profile Analysis (PPA)) thomas your business. your people. but better

Tämänkin mallin taustalla on DiSC-teoria. Pyrkimyksille on kuitenkin annettu suomenkieliset nimet:

- D = Hallitsevuus (H)
- I = Vaikuttavuus (V)
- S = Pysyvyys (P)
- C = Myöntyvyys (M)

Thomasia käytetään paljon rekrytoinnissa. HTA-analyysissä määritellään ensin rekrytoitavan henkilön ihanneprofiili ja verrataan sitä rekryyttien ”testissä” saamiin profiileihin.



ENNEAGRAMMI (EG)

Tämä malli poikkeaa selvästi edellä kuvatuista. EG:ssä on 9 roolia, joiden avulla henkilö on lapsuudessaan sopeutunut ulkoiseen ympäristöönsä. Nämä roolit ovat muokanneet käyttäytymistämme niin paljon, että omaksumamme roolit pysyvät päällä, vaikka ympäristö muuttuisi.

On julkaistu muutamia tutkimuksia siitä, että mitkä ajattelutyyli (MBTI) suosivat mitään rooleja.

Tämä malli on hyvin vanha ja sitä on opetettu salaisena tietona lähinnä jesuiittojen luostareissa.



TMS (Team Management Profile/System)

Tämä on Australiassa kehitetty **tiimiroolien analysointimalli**, joka perustuu MBTI-viitekehykseen. Me käytimme sitä yhdessä suuressa johtoryhmien valmennushankkeessa. Mallissa on 8 perusroolia, jotka vastaavat tiettyjä ajattelutyyliä.

Itse en ihastunut tähän malliin, vaikka se perustui MBTI-teoriaan. Minusta malli ei ottanut riittävästi huomioon tiimien (perustehtävien) erilaisuutta. Oma tiimien analysointimalli TYÖRYHMÄN TAIPUMUKSET™ on ainakin omasta mielestäni parempi.



MBTI-mallin erottautumistekijät

MBTI (ja LUONTAISET TAIPUMUKSET™ -analyysi) poikkeaa edellä kuvatuista malleista seuraavissa asioissa:

- MBTI tunnistaa ihmisten AJATTELUTYYLEJÄ, ei työ- ja toimintatyyliä
- Ajattelutyyli eivät muutu ympäristön vaikutuksesta (toimintatyyli muuttuvat)
- Ajatteluun osallistuvilla osatekijöillä (S, N, T, F) on pysyvä sisäinen järjestys
- MBTI-mallissa on kolme päällekkäistä kerrosta:
 - o neljän taipumusparin (E/I, S/N, T/F, J/P) kerros (pinnallisin kerros)
 - o ajattelufunktioiden (S, N, T, F) sisäinen järjestys (henkisen energian jakautuminen)
 - o sisäisen ja ulkoisen maailman välinen liikenne (ekstrovertit ja introvertit funktiot)

Eroottautuminen

Meidän ei kannata lähteä kilpailemaan kansainvälisten työtyylimallien (DiSC, ID, Thomas,..) ja persoonallisuusprofiilien (Big 5, 16 PF,..) kanssa, vaan keskittyä **taipumuksiin** ja **ajattelutyyliin** eli asioihin, jotka saamme "käyttäjärjestelmän (perimä, persoona) mukana" eli asioihin, jotka eivät MBTI-teorian mukaan ympäristön vaikutuksesta muutu.