

## EESTI KOHTUNIK – MILLINE TA ON?

Indrek Rahi, kohtunike suhtlusoskuste ja enesejuhtimise koolitaja alates 2004

Kohtunikud on uudishimulik ja sõbralik rahvas. Võib-olla sellepärast ongi juba 2004.aastast alates traditsioonilise järjekindlusega täitunud kohtunike suhtlusoskuste koolitusrühmad. Kokku on seitsme aasta jooksul koolitustel käinud ligi poolteistsada Eesti kohtunikku. Koolitusel kasutatav praktilise psühholoogia metoodika ja töövahendid on hästi kasutatavad ka huvitavateks üldistuseks, mida käesoleval auväärt Foorumil esitada.

### Metoodika taustast.

Inimeste käitumine on jälgitav, kirjeldatav ja ette ennustatav. Selle lihtsa tõe peale on üles ehitatud üks maailma enimkasutatavaid juhtimise ja personalitöö instrumente – DISC käitumisstiilide teooria koos õppeprogrammide ja isikuanalüüsidega. Kõige üldisemalt öeldes aitab metoodika organisatsioonidel valida õigeid inimesi õigetele kohtadele ja arendada meeskondi vastama parimal võimalikul viisil organisatsiooni eesmärkidele. Inimese psühholoogilisest tervikpildist tegeleb DISC mudel ainult käitumise ja emotsioonidega, mis teeb ta küll pisut pinnapealseks, aga samas lihtsaks, universaalseks ja neutraalseks. Kui väga ka seda mõnikord ei tahaks, ei anna DISC mudel vastuseid inimese väärtuste baasi, intelligentsuse, haridustaseme, töökogemuse või annete kohta. Sellegipoolest on seda metoodikat kasutatud üle 100 miljoni inimese värbamisel, koolitamisel ja arendamisel. Isikuanalüüsi metoodika on kättesaadav enam kui 70 keeles. Kohtunike koolitustel oleme kasutanud Inglise firma Thomas International Ltd töövahendeid (vt.lisa [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net) )

### DISC-mudel ja meie kohtunikud

DISC-mudeli looja William Marston süstematiseeris inimekäitumise kahel ristiasetseval teljel, mille kombinatsioonideks moodustuvad neli käitumisstiili (vt.joonis). Horisontaaltelje skaala paigutab inimesed kahte rühma selle järgi kas inimesed tunnevad keskonda enda suhtes soodsa või antagonistlikuna. Vertikaaltelg näitab ära inimese kalduvuse tunnetada ennast keskkonnast kas nõrgema või tugevamana.

Tegime ligi 150 koolitusel osalenud kohtuniku DISC-isikuanalüüside tulemuse põhjal nõ. keskmise pildi ja peab tõdema, et see tuli DISC-mudelil väga selge suunaga (vt.graafik ja kirjeldus). Kõige selgemalt väljapaistev käitumine sellise „keskmise“ ametiesindaja puhul on **Stabiilne käitumisstiil**. S-stiili inimene paistab **kaalutlev, visa, hea kuulaja ja lahke**. Teisel kohal paistab välja domineeriva stiili puudumine, ehk see inimene tundub **vähenõudlik, kahtlev, järeleandlik ja leplik**. Kolmandaks paistab sellisel inimesel C-stiili nähtavuse tõttu olevat üksjagu **korralikkust, süsteemsust, täpsust ja hoolikust** ning neljandal kohal on I-stiili vähesusest tingitud käitumuslikud omadused: **uurivus, tõsidus, kahtlustavus ja iseteadlikkus**. Tasub hetkeks hoog maha võtta ja mõelda – kas oleme sellist käitumist selle ametiala inimeste juures märganud? Kui jah, siis milliste olukordadega seoses? Väga oluline on teada, et S-stiili inimesed on igas koosluses hinnatud nende **püsivuse, kannatlikkuse, lojaalsuse ja tööle keskendumise** tõttu. Lisaks on nad

enamasti **rahul olemasolevaga, viivad ausalt ja kuulekalt ellu kokkuleppeid** ning suudavad ainult neile omasel moel **vaigistada liigselt innustunud või ärritunud kaaslasid**. Kas selline kirjeldus tuleb tuttav ette?

Kui selline kirjeldus tundub vastuvõetav, siis peame esitama järgmise küsimuse: kas sellises käitumisprofiilis on midagi kohtnikuametile omast ja edukaks tegutsemiseks hädavajalikku? Hea vastuse sellele annab sissevaade kohtunikutöö erinevatesse rollidesse, mida järgnevates ettekannetes tutvustavad lähemalt kohtunikud Härmand, Kerstna-Vaks ja Gontšarov.

### **Kohtunike rollid ja ootused käitumisele.**

Aastast 2006 oleme kohtunike suhtlusoskuste koolitusel kirjeldanud kohtunikutöö erinevaid rolle. On olnud üksikuid erinevusi sõnastuses, aga täiesti iseseisvalt jõudis iga koolitusrühm nende kuue peamise rolli nimetamiseni: **otsustaja, veenja, kuulaja, juht, analüüsija ja kirjutaja**. Mõnel korral nimetati eraldi ka **lepitaja** ning **organiseerija** rolli. Kui kaalusime ka erinevatele rollidele kuluvat aega ja nende tähtsust tööprotsessis, siis jõudsimme enamasti järeldusele, et oluline osa rollidest saab kaetud just S-stiili käitumisjoontega. Siinkohal tahaks lisada ühe tähelepaneku pikaajalisest töökogemusest DISC-isikuanalüüsiga: kuna kohtunike ametikoht on teiste töökohtadega võrreldes suhteliselt paljude rollide kogum, on kohtunike hulgas harjumatu palju nõ. kolme käitumisstiili segusid (tavaliselt koosneb isiksuse profiil kahest või isegi ühest domineerivast käitumisjoonest). Hea meelega jätkaks küsimuse - kuivõrd on töö mõjutanud inimest või hoopis on kohtuniku ametikohale sattunud mitmekülgse emotsionaalse võimekusega inimesed - pigem mõneks teiseks korraks arutada.

### **Kokkuvõte**

Kui lähtume sellest, et kohtute töö ülim eesmärk on tagada kodanikule mõistliku aja jooksul parima kvaliteediga kohtulahend, siis kaasaegse organisatsioonijuhtimise põhimõtteid järgides peab selles protsessis iga ametikoht täidetud olema parima võimaliku sooritaja poolt. Edukuse hindamiskriteeriumiks ei ole siinjuures mitte ainult haridustase ja õpivõime vaid ka käitumuslik sobivus erinevatesse töörollidesse. Kui kõik töökohad õigusemõistmise protseduuris on täidetud õigete inimeste poolt, siis saab võimalikuks ka teine pool kohtute töö ülimast eesmärgist: tagada kohtuametnike väärikus ja rahulolu.