



POTENTIAALI

Hoganin Persoonallisuusinventaari - VAHVUUDET JA PÄTEVYYS JOHTAJUUTEEN

Raportin saaja: John Score-Average

Käyttäjätunnus: UH555944

Testauspäivämäärä: 11.22.2016



JOHDANTO

"Johtajapotentiaali" -raportti kuvaa vahvuuksiasi ja kehityskohteitasi esimiehenä ja johtajana. Raportti perustuu Hoganin Persoonallisuusinventaarioon (HPI), ja se käy läpi yhteensä seitsemän eri johtamisen laatuun vaikuttavaa ulottuvuutta. Tavoitteena on, että johtamisessa pyritään sekä ylläpitämään että rakentamaan optimaalisesti suorituvaa tiimiä, samalla kun saadaan työntekijät ajattelemaan yksilöllisten tavoitteiden ohella myös ryhmän etua. Sivulla 3 määritellään HPI:n dimensiot; eli, tämä raportti on jäsennelty näiden 7:n dimension mukaisesti.

Sivulta 4 löydät Hoganin Persoonallisuusinventaarion (HPI) -profiilisi. Tätä seuraavat sivut kuvaavat sekä käyttäytymiseen että johtajuuteen liittyviä seurauksia suhteessa kuhunkin HPI -dimensioon. Raportin viimeinen osio antaa kehityssuosituksia, jotka liittyvät kompetensseihisi. Tämä tieto on sinulle hyödyllistä urakehityksesi kannalta.

TAUSTA

Raporttia lukiessasi sinun tulisi pitää muutama asia mielessäsi. Ensiksi, pistearvoja ei voi pitää hyvinä tai huonoina. Sekä korkeilla että alhaisilla pistearvoilla on niin positiivisia kuin negatiivisia seurauksia, vaikkakin jotkut pisteet ovat tärkeämpiä joidenkin pätevyyksien suhteen kuin toiset. Sinun tulisi siis tulkita pistearvosi omia urapyrkimyksiäsi silmällä pitäen eikä pitää niitä absoluuttisina arvoina.

Toiseksi, voit muuttaa tyypillistä käyttäytymistäsi, mutta muutos riippuu kolmesta seikasta. Ensinnäkin sinun täytyy tietää mitä haluat muuttaa, toiseksi sinun täytyy päättää haluatko muutosta, kolmanneksi sinun täytyy tietää kuinka teet muutoksen. Raportin antamat tiedot ovat tärkeitä kaikessa muutos- ja kehittämistyössä.

Kolmanneksi, raportin tulokset perustuvat viimeisten 20 vuoden aikana tehtyyn johtajuustutkimustyöhön työssä olevien aikuisten ja johtajien parissa. Pisteitäsi verrataan yli 4000 johtajan saamiin pistearvoihin kansainvälisessä otannassa.

Lopuksi - kuten aiemmin todettiin - tärkein johtajuusominaisuus koostuu kyvystä luoda ja säilyttää suorituskypinen tiimi. Raportin eri osat käsittelevät kaikki kykyäsi toimia näin.

MÄÄRITELMÄT

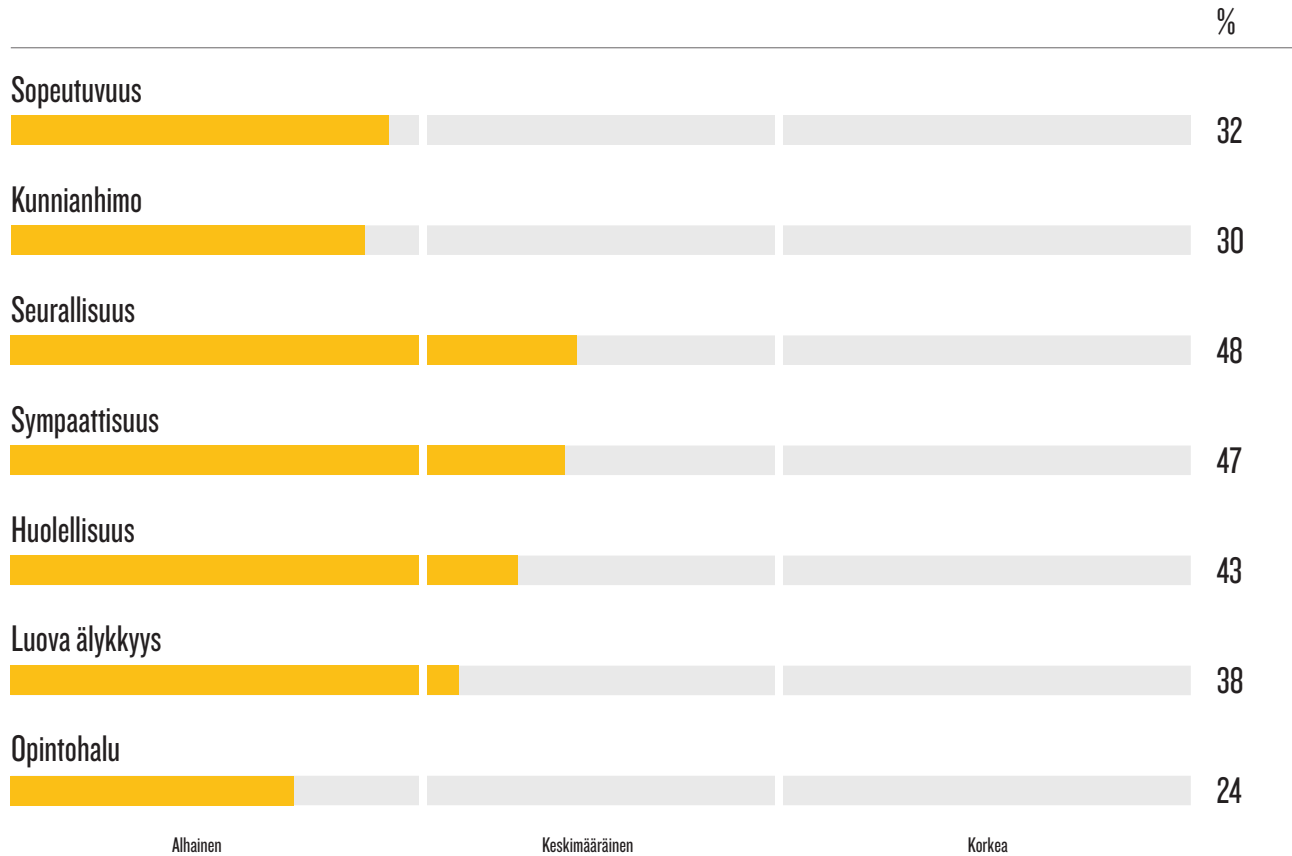
Johtajapotentialiaalia käsittelevän raportin seitsemän eri osaa määritellään seuraavasti:

Sopeutuvuus	Sopeutuvuus-asteikko mittaa missä määrin henkilö on rauhallinen ja hyväntuulinen tai toisaalta oikukas ja epävakaa. Korkean pistearvon saaneet henkilöt vaikuttavat rauhallisilta, optimistisilta ja hyvällä itseluottamuksella varustetuilta. Alhaisen pistearvon saaneet henkilöt vaikuttavat kireiltä, helposti ärtyviltä ja kielteisiltä.
Kunnianhimo	Kunnianhimo-asteikko mittaa henkilön johtajaominaisuuksia sekä missä määrin hän hakee statusta ja arvostaa suorituksia. Korkean pistearvon saaneet henkilöt vaikuttavat kilpailuhakuisilta ja tähtäävät urallaan korkealle. Alhaisen pistearvon saaneet henkilöt eivät tuo itseään esille eivätkä myöskään ole erityisen kiinnostuneita uralla etenemisestä.
Seurallisuus	Seurallisuus-asteikko mittaa missä määrin henkilö vaikuttaa puheliaalta ja sosiaalisesti itsevarmalta. Korkean pistemäärän saaneet henkilöt vaikuttavat seurallisilta, värikkäiltä ja impulsiivisilta, eivätkä mielellään työskentele yksin. Alhaisen pistemäärän saaneet henkilöt vaikuttavat pidättyväsiltä ja hiljaisilta; välttävät huomion saamista, eikä heillä ole mitään yksin työskentelyä vastaan.
Sympaattisuus	Sympaattisuus-asteikko mittaa sosiaalisia valmiuksia, tahdikkuutta ja herkkävaistoisuutta. Korkean pistemäärän saaneet henkilöt vaikuttavat ystävällisiltä, lämpimiltä ja suosituilta. Alhaisen pistemäärän saaneet henkilöt vaikuttavat itsenäisiltä, rehellisiltä ja suorilta.
Huolellisuus	Huolellisuus-asteikko mittaa itsehillintää ja tunnollisuutta. Korkean pistearvon saaneet henkilöt vaikuttavat suunnitelmallisilta, luotettavilta ja huolellisilta; he noudattavat sääntöjä ja ovat helposti johdettavissa. Alhaisen pistearvon saaneilla henkilöillä on taipumusta olla impulsiivisia ja joustavia. Heillä on taipumusta vastustaa sääntöjä ja tiukkaa valvontaa. He voivat kuitenkin olla luovia ja spontaaneja.
Luova älykyys	Luovan älykkyyden asteikko mittaa uteliaisuutta, seikkailunhaluisuutta ja mielikuvituksekkua. Korkea pistearvo viittaa nopeaälyiseen ja visioivaan henkilöön, joka kuitenkin ikävystyy helposti, eikä huomioi yksityiskohtia. Alhainen pistearvo viittaa käytännölliseen ja kohdennuskykyiseen henkilöön, joka kykenee pitkäjänteiseen keskittymiseen.
Opintohalu	Opintohalu-asteikko mittaa, missä määrin henkilö on kiinnostunut korkeakouluopinnoista ja arvostaa koulutusta koulutuksen itsensä vuoksi. Korkean pistearvon saaneet henkilöt pitävät lukemisesta ja opiskelusta. Alhaisen pistearvon saaneet henkilöt ovat pikemminkin kiinnostuneita käytännön työssä tapahtuvasta oppimisesta kuin muodollisesta koulutuksesta.



Johtajapotentiaali

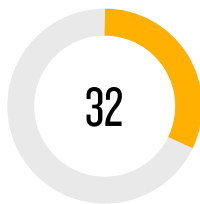
Asteikot



Tämä raportti on validi ja tulkittavissa.

Sopeutuvuus

Käsittellee mielenrauhaa, optimismia ja tasaista mieltä.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Tunnustaa puutteensa ja pyrkii korjaamaan niitä
- Muistaa erehdyksensä
- Olla huolestuneita siitä, ettei heidän työsuorituksensa ole hyvä
- Ottaa kritiikki henkilökohtaisesti
- Vaikuttaa pahantuulisilta ja helposti ärsyntyviltä

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että työskentelet lyhyissä, intensiivisissä jaksoissa ja sinulla on taipumusta olla huolissasi suorituksistasi. Sen lisäksi sinusta voi helposti tulla tyytymätön ja ärtynyt odottamattomien viivästymisten, henkilöstön tekemien virheiden ja erehdysten johdosta. Toisaalta ymmärrät, milloin henkilöstösi on stressaantunut; olet valmis tunnustamaan erehdyksesi, kuuntelemaan palautetta ja valmennusta, sekä pyrkimään parantamaan suorituksiasi.

KOMPETENSSIANALYYSI

MIELENRAUHA: Saatat vaikuttaa ärtyneeltä suuren työtaakan alla, kokiessasi odottamattomia viivästymisiä tai henkilöstön tehdessä virheitä ja erehdyksiä. Tämä voi vaikuttaa tiiminrakennuskykyysi.

KUUNTELUKYKY: Sinulla on taipumusta stressaantua aikarajoista, odottamattomista tapahtumista ja siitä, etteivät muut hoida tehtäviään. Suunnittelemalla, viestittämällä ja delegoimalla ennen kuin laitat työn alulle, voit vähentää osaa näistä paineista.

OPPIMINEN JA AVOIMUUS VALMENNUKSELLE: Haluat kehittyä ja kuuntelet sen tähden samaasi palautetta. Vaikutat kuitenkin kiinnittävän suurempaa huomiota saamiisi kielteisiin kuin myönteisiin tietoihin.

SUHTEIDEN LUOMINEN: Ajoittainen oikukkuutesi, arvaamattomuutesi ja kielteinen asenteesi sekä tapasi huolestua voivat haitata kykyäsi rakentaa luottamuksellisia liittoja.

STRESSIN KÄSITTELY: Vaikutat itsekriittiseltä, vaativalta ja intensiiviseltä. Sinulle voisi olla hyödyksi oppia stressinkäsittelytaitoja.

Sopeutuvuus

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

MIELENRAUHA:

- Koska voit kokea odottamattomat tapahtumat häiritseviksi, ota keskeytykset, viivästymiset ja hankalien ihmisten kohtaaminen lukuun suunnitelmissasi. Sillä tavoin säilytät helpommin sekä keskittymiskykyä että mielenmalttisi.
- Sinun tulisi ymmärtää, etteivät muut ehkä reagoi odottamallasi tavalla. Voit valmistautua sellaisiin tilanteisiin läpikäymällä mielessäsi mahdollisia tapahtumia ja miten niihin olisi parasta reagoida. Näin voit valmistautua valmiilla vastauksilla ja pystyt helpommin säilyttämään malttisi, kun epämiellyttäviä yllätyksiä ilmaantuu.
- Kun asiat eivät mene suunnitelmien mukaan, sinun on syytä käydä läpi tapahtumien kulku tarkasti. Yritä löytää erilaisia tapoja ennaltaehkäistä samantapaisten ongelmien syntyminen tulevaisuudessa.

KUUNTELUKYKY:

- Ärsyntyessäsi pyri pitämään tauko tai ajattelemaan jotakin muuta. Älä ala puolustelemaan itseäsi, äläkä ota palautetta henkilökohtaisesti.
- Sinun tulisi ymmärtää, että muut voivat oppiessaan tehdä rehellisiä virheitä. Yritä löytää hyvät puolet alaistesi antamassa informaatiosta ja näytä, että arvostat heitä.

OPPIMINEN JA AVOIMUUS VALMENNUKSELLE:

- Anna itsellesi tunnustusta asioista, jotka osaat hyvin ja huomioi alueet, joilla sinun täytyy kehittyä. Kirjoita muistiin vahvuutesi ja mitä alueita haluat kehittää. Tee tämän perusteelta itsellesi toimintasuunnitelma, joka hyödyntää vahvuuksiasi ja huomioi tarpeesi kehittyä.

SUHTEIDEN LUOMINEN:

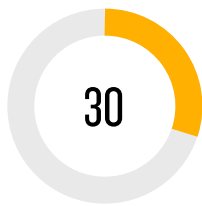
- Jos huomaat olevasi kriittinen tai kielteinen, yritä tunnistaa ne tekijät, jotka voivat laukaista tällaista käyttäytymistä ja pysy valppaana, kun joudut samankaltaisiin olosuhteisiin tulevaisuudessa.
- Tiimisi poimii ja vahvistaa kaikki kielteisyyden viittaavat merkit sinussa johtajana. Muista että hyvän esimerkin antaminen on osa työtäsi, minkä takia sinulla tulisi olla myönteinen asenne.
- Pyydä jotakuta uskottua työtoveria antamaan sinulle palautetta epäjohdonmukaisuuksista käyttäytymisessäsi. Pyydä jotakuta kollegaa tai mentoria laatimaan sinulle suunnitelma, joka voi auttaa sinua kehittämään niillä alueilla.

STRESSIN KÄSITTELY:

- Tunnista tilanteet, jotka saavat sinut ärtyneeksi tai tuhtuneeksi ja tee suunnitelma niiden käsittelemiseksi.
- Älä anna ongelmallisten kysymysten kyteä räjähdyspisteeseen asti. Keskustele niistä sen sijaan ja pyydä muilta apua niiden ratkaisemisessa.

Kunnianhimo

Käsittelee aloitteellisuutta, kilpailuhakuisuutta ja johtajan roolien hakua.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Antaa vastuu muille
- Mieluummin olla tahdikkaita kuin konfrontoida
- Pitää joustavaa aikataulua
- Olla haluttomia puhumaan yleisön edessä
- Välttää vaikeita haasteita, joista eivät ehkä selviä

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että sinulla on taipumus pysytellä taka-alalla ja tukea muilta tulevia hyödyllisiä aloitteita. Sen tuloksena voit olla haluton käyttämään vaikutusvaltaasi alueilla, joilla voisit saada aikaan muutoksia. Koska et avoimesti hae johtajuutta, voi urakehityksesi riippua enemmän teknisestä pätevyydestäsi kuin poliittisista kyvyistäsi.

KOMPETENSSIANALYYSI

TOIMINTAORIENTOITUVUUS: Pysyttelet mieluummin taka-alalla ja annat muiden johtaa uusia aloitteita.

URALLA ETENEMINEN: Et ole kaiken kaikkiaan erityisen kiinnostunut jonkun toisen pelisäännöillä pelaamisesta pelkästään edetäksesi urallasi, ja tunnut olevan tyytyväinen niihin uramahdollisuuksiin, jotka ilmaantuvat aivan luonnollisesti.

ALOITEKYKY: Muut ihmiset ymmärtävät, että kriisitilanteissa teet mieluummin yhteistyötä kuin yrität ottaa komennon. Seuraat vihjeitä ja ehdotuksia mieluummin kuin jätät asiat toisten hoidettavaksi.

TULOSTEN SAAVUTTAMINEN: Vaikutat olevan enemmän kiinnostunut työhön liittyvistä prosesseista kuin varsinaisista tuloksista. Pitäydy tarkasti saamissasi toimeksiannoissa ja hankkeissa, kunnes ne on viety päätökseen.

PÄÄTÖKSENTEKO: Annat ehkä mieluummin muiden tehdä vaikeat päätökset varsinkin silloin, kun kysymyksessä on tärkeät asiat ja sinulla ei ole kaikkia tietoja käytettävissäsi.

Kunnianhimo

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

TOIMINTAORIENTOITUVUUS:

- Johtajana sinun tulee luoda työryhmääsi energiaa, asettaa tavoitteita, jakaa tiimisi edistysaskeleet muiden kanssa sekä säännöllisesti antaa alaisillesi palautetta heidän suorituksistaan.
- Ilmoittaudu vapaaehtoisesti hankkeisiin, joissa tietosi ja taitosi tulevat hyödyksi.
- Löydä haastava hanke, jonka purat selkeisiin vaiheisiin (luottamasi kollega voi auttaa siinä). Tunnista hankkeen kolme ensimmäistä vaihetta ja tee niille aikataulu. Kerro muille hankkeestasi ja, että he voivat pitää sinua vastuullisena siitä.

URALLA ETENEMINEN:

- Muista että politiikka kuuluu osana organisaation elämään. Mitä paremmin ymmärrät sen, sitä todennäköisempää on, että tulet etenemään urallasi.
- Muut luottavat siihen, että sinä heidän johtajanaan puolustat heidän etujaan. Jos välttelet yrityspolitiikkaa, et voi toimia heidän edustajanaan. Pyydä luottamaltasi ystävältä tai kollegalta neuvoa tässä asiassa.
- Jos haluat edetä organisaatiosi sisällä, sinulla on oltava siihen suunnitelma, jonka tulee tunnistaa ne asemat tai työtehtävät organisaatiossa, johon pyrit sekä määrittelemään mitä sinulta vaaditaan päämääräsi saavuttamiseksi.

ALOITEKYKY:

- Vaikutat hyvältä ja luotettavalta joukkuepelaajalta. Osallistuessasi tiimityöhön ole valppaana huomaamaan eri tapoja parantaa tiimin suorituksia ja kerro muille huomioistasi.
- Aloitekyky on tärkeä osa johtajuutta. Jos muiden mielestä et tee aloitteita, pyydä heitä selittämään miksi he ovat sitä mieltä. Pyydä joltakin ystävältäsi palautetta kehittyäksesi aloitekykyisemmäksi.

TULOSTEN SAAVUTTAMINEN:

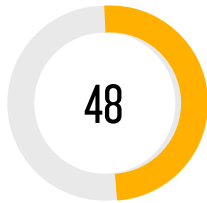
- Ole tietoinen organisaation sisäisten asiakkaitten tarpeista. Tee heidät tietoisiksi siitä, että ymmärrät heidän ongelmansa, ja sitoudu noudattamaan erityistä toimintasuunnitelmaa ongelmien ratkaisemiseksi.
- Päätä miten paljon aikaa tarvitaan jaettujen työtehtävien suorittamiseksi ja viestitä selkeästi nämä aikapuitteet asiakkaille, työtovereille ja päälliköille. Älä unohda pitää muut ajan tasalla työn edistymisestä.
- Johtajana sinä päätät työryhmäsi tavoista. Jos sinä vaikkapa tiedostamattasi viestität, ettei tulosten saavuttaminen aikarajan sisällä ole tärkeää, tulevat tiimisi jäsenet käyttäytymään sen mukaisesti.

PÄÄTÖKSENTEKO:

- Vaikeiden päätösten teko on tärkeä osa johtajuutta. Selvitä esimiehesi kanssa, mitkä päätökset teidän on tehtävä yhdessä, mitkä sinä teet itse, ja mistä muut saavat huolehtia. Selkeät suuntaviivat omasta vastuustasi päätöksenteossa antaa sinulle enemmän itseluottamusta.
- Päätä mitä tietoja tarvitset päätöksentekoon (esim. kustannusarvio, työvoimatarve, kustannus/tuloanalyysi, riskiarvio jne.). Saatuaasi tiedot voit tehdä päätöksen tietoisena siitä, että voit muokata sitä myöhemmin.
- Pyri löytämään joku, jonka kanssa voit keskustella tärkeistä päätöksistä. Mieti ensin päätöksesi läpikotaisin ja keskustele siitä tämän henkilön kanssa. Hyödynnä näitä kokemuksia tullaksesi vähitellen varmemmaksi päätöksenteossa.

Seurallisuus

Käsittelee puheliaisuutta, sosiaalista uskaliaisuutta ja hauskuuttavuutta.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Vaikuttaa helposti lähestyttäviltä
- Viihtyä työnteossa sekä yksin että yhdessä muiden kanssa
- Pitää enemmän muodollisista kuin epävirallisista kokouksista
- Antaa henkilöstölle asiamukaista palautetta
- Tasapainottaa kuuntelemisen ja puhumisen

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että olet joustava ajankäytössäsi ja voit kuvitella työskenteleväsi sekä itsenäisesti että tiimissä. Suhtaudut yleisöön hyvin, mutta sinulla ei ole tarvetta olla huomion keskipisteenä tai jatkuvasti seistä näyttämöllä.

KOMPETENSSIANALYYSI

ALOITTEELLISUUS VUOROVAIKUTUKSEEN: Sinulla on kyky tehdä aloitteita ja luoda hyviä suhteita muihin organisaation sisällä, myös ihmisten kanssa, joita et tunne jo ennestään.

ENERGIA: Muut mieltävät sinut henkilönä, jolla on tarvittava energia ja into kohdata uudet hankkeet ja ihmiset.

LÄHESTYTTÄVYYS: Kyky tehdä aloitteita vuorovaikutukseen uusien ihmisten kanssa on tärkeä ominaisuus johtajalle. Jatka suhteiden kehittämistä organisaation sisällä ja sisällytä siihen myös alaisesi.

IHMISUHDEVERKOSTOT: Kykysi rakentaa verkostoja on riittävä, jotta pystyt pitämään yhteydet muuhun organisaatioon.

TIIMITYÖSKENTELEY: Muut mieltävät sinut henkilönä, joka osallistuu tiimin työhön sopivasti.



Seurallisuus

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

ALOITTEELLISUUS VUOROVAIKUTUKSEEN:

- Pidä huoli siitä, että puhut jokaisen henkilöstösi kuuluvan henkilön kanssa päivittäin.

ENERGIA:

- Vaikuta aktiiviselta henkilöltä, joka pystyy luomaan tarmoa työryhmään, mikä on tärkeä ominaisuus johtajalle. Säilytä tarmokkuutesi yhteistyössä muiden kanssa, varsinkin jos tiedät voivasi ikävystyä tai menettää mielenkiinnon asioihin.

LÄHESTYTTÄVYYS:

- Pidä huolta siitä, että kaikkien tiimin jäsenten on yhtä helppo tavoittaa sinut ja, ettet ajattelemattomuuttasi suosi joitakin.

IHMISUHDEVERKOSTOT:

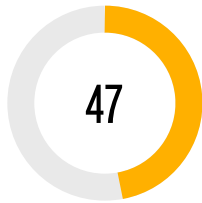
- Varmista että verkostosi kattaa organisaation olennaiset osat.
- Vaikka sinulla olisikin hyvä verkosto organisaatiossa, pyri luomaan suhteet ainakin yhteen uuteen osastoon tai työryhmään neljännesvuoden aikana.
- Ole tietoinen siitä, että verkostosi on alati muuttuvainen, ja että sen ylläpito vaatii hoitoa. Mikäli et äskettäin ole puhunut määrätyn henkilön kanssa, soita hänelle. Älä anna suhteiden taantua tai muuttua etäisiksi.

TIIMITYÖSKENTELY:

- Vaikuta tyytyväiseltä työskennellessäsi sekä tiimissä että yksin. Sellainen tasapaino on hyväksi: jotkut työtehtävät tulevat parhaiden tehdyksi ryhmässä ja toiset taas yksin.

Sympaattisuus

Käsittelee miellyttävyyttä, huomaavaisuutta ja hyvää taitoa ylläpitää suhteita.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Olla huolettomia
- Ottaa muiden mielipiteet vakavasti
- Pitää lupauksensa
- Luoda työntekijöillensä struktuuria ja otta heidät huomioon
- Käsitellä ongelmat heti

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että olet miellyttävä ja kärsivällinen henkilö, mutta tarvittaessa kuitenkin valmis ottamaan kantaa. Muut pitävät sinua ystävällisenä ja miellyttävänä. Sinun on syytä viestittää, ettei sinun ylitsesi ajeta.

KOMPETENSSIANALYYSI

MYÖTÄTUNTO: Vaikutat asiaankuuluvasti olevan kiinnostunut alaitesi voinnista ja olet valppaana työmoraalissa tapahtuville muutoksille.

YHTEISTYÖ: Olet tavallisesti yhteistyöhalukas ja järkevä joukkuepelaaja. Kannustat luultavasti alaisiasi yhteis- ja tiimityöhön.

AVUN HAKU MUILTA: Vaikutat olevasi valmis kuuntelemaan suorituksistasi saamaasi palautetta, mutta sinulla saattaa olla taipumusta ottaa kielteiset kommentit aivan liian henkilökohtaisesti.

ALAISTEN KONFRONTOIMINEN: Yleisesti ottaen olet suvaitseva henkilö, mutta olet valmis konfrontaatioon, jos se on välttämätöntä.

YKSIN SELVIÄMINEN: Vaikka ymmärrätkin yksimielisyyden merkityksen, otat itsenäisesti kantaa kysymyksissä, jotka koskevat avainasemassa olevia arvoja ja periaatteita.



Sympaattisuus

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

MYÖTÄTUNTO:

- Ole tarkkaavainen tiimisi työympäristön suhteen ja viestitä heille, että olet huolestunut heidän työmoraalistaan.
- Pystyt luultavasti luomaan tasapainon työtehtävien ja ihmissuhteiden välillä johtajuudessasi. Tämä kyky mahdollistaa tiimisi suoritusten maksimoinnin.

YHTEISTYÖ:

- Olet taitava saamaan muut tekemään yhteistyötä ja tiedät, koska sinun tulee osallistua siihen. Tämä on tärkeä taito ja sinun tulisi hakea mahdollisuuksia hyödyntää sitä tulevaisuudessa.

AVUN HAKU MUILTA:

- Vältä asettumasta puolustusasemiin kielteistä palautetta saadessasi.
- Hae palautetta muilta. Pyri tunnistamaan henkilöitä, joihin voit luottaa ja pyydä heiltä kommentteja.

ALAISTEN KONFRONTOIMINEN:

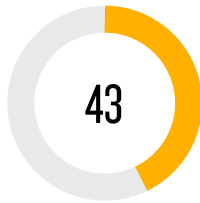
- Pidä huoli siitä, että tartut ongelmiin heti; älä odota kunnes kriisi on käsillä.

YKSIN SELVIÄMINEN:

- Et hae konfrontaatioita, mutta olet valmis puolustamaan tiimiäsi varsinkin, kun edustat heitä suuremmassa organisaatiossa.

Huolellisuus

Käsittelee tunnollisuutta, luotettavuutta ja sääntöjen noudattamista.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Olla järjestelmällisiä ja luotettavia
- Pystyä sopeutumaan muutoksiin
- Pitää hyvä tasapaino nopeuden ja huolellisuuden välillä
- Suunnitella ja seurata suunnitelmia hyvin
- Delegoida vastuullisesti

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että olet kohtuullisen tunnollinen ja tarkka seuraamaan toimintatapoja. Tarvittaessa pystyt kuitenkin muuttamaan suuntaa ja olemaan joustava.

KOMPETENSSIANALYYSI

EPÄSELVYYKSIEN KÄSITTELY: Vaikutat kykeneväsi työskentelemään ilman jatkuvaa opastusta ja ohjausta. Hankalissa kysymyksissä teet päätöksen mieluummin itsenäisesti punnitsemalla mahdolliset hyvät ja huonot puolet kuin pyytämällä esimieheltäsi neuvoa.

JOUSTAVUUS: Vaikutat olevan valmis muuttamaan ja kehittämään uusia metodeja varsinkin, jos saat siihen hyvät perustelut.

SUUNNITTELU: Ymmärrät, että on tärkeää seurata tehtyä suunnitelmaa, mutta myös tarpeen tullen muuttaa sitä tehokkaamman toiminnan ja parempien tulosten aikaansaamiseksi. Hallitset tämän tasapainottelun hyvin. Ymmärrät sääntöjen tärkeyden, muttet seuraa niitä orjallisesti.

YKSITYISKOHTIEN JA AIKATAULUJEN HUOMIOINTI: Vaikka kunnioitatkin hankkeelle asetettuja vaatimuksia ja aikarajoja, olet valmis delegoimaan työt muille, kunhan he pystyvät ylläpitämään laadun ja pitäytymään aikarajoissa.

NÄKEMYS SÄÄNNÖISTÄ: Ymmärrät sääntöjen merkityksen organisaatiolle, eikä sinulle tuota ongelmia seurata niitä.



Huolellisuus

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

EPÄSELVYYKSIEN KÄSITTELY:

- Johtajana pystyt luultavasti olemaan yhtäältä suunnitelmallinen ja organisoitu ja toisaalta kykeneväinen toimimaan ilman suuntaviivoja. Voit olla tässä suhteessa esimerkkinä muille.

JOUSTAVUUS:

- Vaikka tavallisesti oletkin järjestelmällinen ja huolellinen henkilö, pystyt silti huomioimaan myös viime hetken muutokset suunnitelmissasi. Johtajana sinun on toimittava mentorina ja valmennettava niitä, joille tuottaa vaikeuksia olla joustavia.

SUUNNITTELU:

- Työtoverisi arvostavat kykyäsi tehdä suunnitelmia ja noudattaa niitä, ja he tietävät sinun pystyvän sopeutumaan tarvittaviin muutoksiin. Kannusta työtovereitasi auttamaan suunnittelussa.

YKSITYISKOHTIEN JA AIKATAULUJEN HUOMIOINTI:

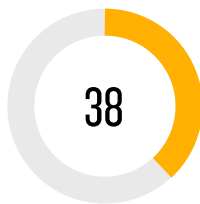
- Johtajana yrität luultavasti löytää tasapainon laajakatteisen, strategiat ja suunnitelmat käsittävän, perspektiivin ja sen välillä, että ymmärrät, kuinka ihmiset yksikössäsi oikeastaan suorittavat työnsä.
- Muut pitävät heille antamastasi toimintavapaudesta. Jatka näin vastuustasi tinkimättä.

NÄKEMYS SÄÄNNÖISTÄ:

- Noudatat yleensä organisaation tärkeitä sääntöjä, mutta joustat vähemmän tärkeiden sääntöjen kohdalla. Sen kaltainen tasapaino on tervettä, mutta muista kuitenkin, että muut pitävät sinua esikuvana. Varo, ettet luo osastoa, joka on täynnä sääntöjen rikkojia, jotka yksinkertaisesti vain seuraavat johtamistasi.

Luova älykkyys

Käsittelee uteliaisuutta, mielikuvituksellisuutta, visioivuutta ja helposti ikävystymistä.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Olla joustavia ongelmien ratkojia
- Olla kiinnostuneita muustakin kuin työstä
- Olla halukkaita spekuloidaan eri liikeskenaarioiden tiimoilta
- Omata kohtuullisesti mielikuvitusta
- Ymmärtää sekä käytännön- että tekniset ratkaisut

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että olet avoin ja utelias, mutta käytännöllinen ongelmien ratkaisussa ja pysyttäytyt tehtävissä ikävystymättä.

KOMPETENSSIANALYYSI

LUOVUUS: Sinulla vaikuttaa olevan kyky tasapainotella vakiinnutettujen ongelmanratkaisumenetelmien ja uudistavien menetelmien välillä.

LUOVUUDEN KÄSITTELY: Et ehkä suoranaisesti mainosta uusia ideoita, mutta olet vastaanottavainen sellaisille, jotka vaikuttavat käyttökelpoisilta.

UTELIAISUUS: Vaikutat kykenevältä keskittymään ajankohtaiseen tehtävään ja samanaikaisesti olemaan valppaana vastaanottamaan uutta informaatiota, joka voi edesauttaa työn päätökseen saattamista.

VISIOINTI: Vaikutat olevan sopivassa määrin kiinnostunut kokonaisvaltaisen käsityksen muodostamisesta.

ONGELMIEN RATKONTA: Vaikutat olevasi yhtä tyytyväinen ratkaistessasi ongelmia perinteisellä tavalla kuin innovatiivisia menetelmiä käyttäen saadaksesi työt tehdyksi.

Luova älykkyys

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

LUOVUUS:

- Työsuorituksesi on luultavasti yhtä hyvä tilanteissa, jotka vaativat käytännön ongelmien ratkaisua kuin tilanteissa, jotka vaativat uusia näkökulmia. Tiimisi jäsenet eivät ehkä ole yhtä hyviä kummankin strategian käytössä. Työskentele kehittääksesi alaisiasi niin, että he ymmärtävät milloin innovointi on hyödyksi.

LUOVUUDEN KÄSITTELY:

- Tue järkeviltä vaikuttavia ideoita ja kannusta työryhmääsi aivoriikkiin ja luovuuteen. Tunnista organisaatiossasi esikuvaksi sopiva henkilö, joka on onnistunut hyvin uusien ideoiden omaksumisessa ja opettele fokusryhmien johtamista.

UTELIAISUUS:

- Olet luultavasti utelias siksi, että haluat parempia tietoja uudesta tekniikasta, uusista kehitysmahdollisuuksista ja muusta. Jatka kysymysten tekemistä ja kannusta muita työryhmässäsi samaan.

VISIOINTI:

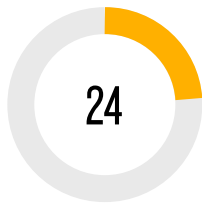
- Sinulla saattaa olla taipumus pitää enemmän konkreettisista päämääristä kuin kokonaisvaltaisesta kuvasta, mutta ymmärrät kummatkin. Johtajana sinun tulisi yhdistää tehtäväorientoituminen tulevaisuuden visioon.
- Tiimisi jäsenillä on tarvetta tuntea tiimiä ja organisaatiota koskevat visiosi. Mikäli et jo ole välittänyt sitä, on sinun tehtävä se nyt. Organisaation liikeidean muotoilu voi olla hyvä lähtökohta. Kysy neuvoa niiltä, jotka vaikuttavat ymmärtävän kokonaiskuvan.

ONGELMIEN RATKONTA:

- Mieti millaiset ongelmanratkaisemistavat vetoavat sinuun eniten (esim. käytännölliset vai kokonaisvaltaiset perspektiivit) ja valitse työtehtävät, jotka sopivat yhteen omien vahvuuksiesi kanssa. Jos nykyinen työsi vaatii määrättyä ongelmienratkaisutyyliä ja tunnet, että on aika tehdä muutos, harkitse minkä tyyppiset tehtävät mahdollistavat parempana pitämiesi valmiuksien käyttöä.

Opintohalu

Käsittelee muodollisesta koulutuksesta pitämistä ja aktiivista halua pitää itsensä ajan tasalla liike-elämän ja tekniikan kysymyksissä.



VAIKUTUS KÄYTTÄYTYMISEEN

Samankaltaisen pistearvon saaneilla johtajilla on taipumusta:

- Pitää käytännön oppeja perinteistä opetusta parempana
- Olla kiinnostuneempia saavutettujen valmiuksien kehittämisestä kuin uusien hankkimisesta
- Varmistaa kaikkien olevan mukana ennen toiminnan aloittamista
- Jättää henkilöstön koulutusmahdollisuudet huomioimatta
- Panostaa vain niukasti aikaa lukemiseen ja varsinkin mitä tulee tekniseen aineistoon

VAIKUTUS JOHTAJUUTEEN

Muihin johtajiin verrattuna saamasi pistearvo viittaa siihen, että olet kohtalaisen kiinnostunut itse koulutuksesta. Haluat koulutuksen antavan nopeasti tuloksia, ja näet sen pikemminkin keinona kuin tavoitteena. Olet ehkä enemmän kiinnostunut ajankohtaisten ongelmien ratkaisemisesta kuin tuleviin ongelmiin valmistautumisesta.

KOMPETENSSIANALYYSI

AJANTASOLLA PYSYMINEN: Jos jätät menemättä jatkokoulutukseen kiireisen työaikataulun takia, et ehkä tule hyödyntämään uutta tekniikkaa tehokkaasti tai ymmärtämään sen vaikutusta toimintaan.

NOPEASTI OPPIVA: Vaikutat valmiilta oppimaan uutta tekniikkaa ja uusia toimintatapoja, mutta usein vasta kun tajuat, ettei sinulla ole muita vaihtoehtoja.

OPPIMISTYILI: Vaikutat henkilöltä, joka oppii asioita käytännön kautta ja kehität uusia valmiuksia vasta silloin, kun kohtaat ongelmia.

VIESTINNÄN TÄSMÄLLISYYS: Viestintätäylysi näyttää olevan ongelmaorientoitunut, käytännöllinen ja täsmällinen. Muut arvostavat selkeyttäsi ja kärsivällisyyttäsi asioita selostaessasi.

ÄLYLLISET VAIKUTTIMET: Vaikutat kiinnostuneelta oppimaan uutta, kun huomaat siitä koituvan ilmeistä voittoa.

Opintohalu

KEHITTÄMISSUOSITUKSET

AJANTASOLLA PYSYMINEN:

- Ota tavaksesi lukea alasi ammattijulkaisuja säännöllisesti. Jos olet epävarma siitä, mitä sinun kannattaa lukea, pyydä vihjeitä joltakulta asiaan perehtyneeltä.
- Hyödynnä Internetiä pitääksesi itsesi ajan tasalla omaa alaasi ja yleensäkin liike-elämää koskevasta kehityksestä.

NOPEASTI OPPIVA:

- Muista pitää itsesi ajan tasalla omalla alallasi ja myös IT-kehityksen suhteen. On helppoa jäädä jälkeen, jollei jatkuvasti seuraa kehitystä.
- Johtajana päätät työryhmän hengestä. Jollet itse pyri kehittämään taitojasi, ei ole luultavaa, että alaisesikaan pyrkisivät kehittämään omiaan.

OPPIMISTYILI:

- Et ehkä ole kovin ihastunut kursseihin ja seminaareihin, mutta ne voivat tehdä sinusta vahvemman johtajan. Kaikkea ei voi oppia käytännön kokemuksen kautta, ei varsinkaan niitä valmiuksia ja näkökulmia, joita johtajalta vaaditaan.
- Pyri luomaan oppiva ympäristö työryhmällesi. Hakeudu seminaareihin ja muihin tilaisuuksiin, jotka voivat olla hyödyksi sinulle ja henkilöstöllesi, ja keskustelkaa sitten niiden annista ja sisällöstä yhdessä.

VIESTINNÄN TÄSMÄLLISYYS:

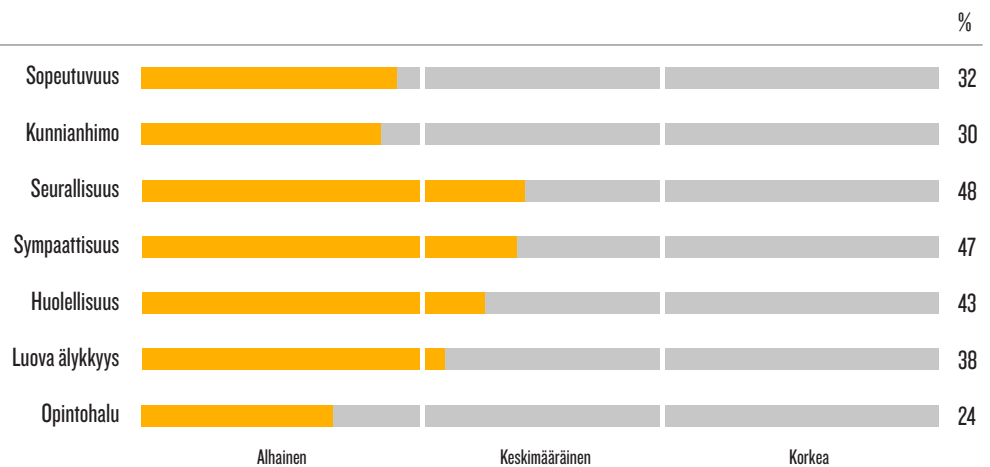
- Johtajana sinun on kannustettava henkilöstöä pyytämään kirjallisia tietoja asioista, joita he pitävät epäselvinä. On parempi käyttää tarpeeksi aikaa epäselvyyksistä keskustelemiseen jo alkuvaiheessa, kuin odottaa myöhempään ajankohtaan ja joutua käyttämään enemmän aikaa väärinkäsitysten tuloksena syntyneiden virheiden korjaamiseen.

ÄLYLLISET VAIKUTTIMET:

- Pidät ehkä siitä, että saat oppia käytännön valmiuksia, joita voit soveltaa työhösi heti, mutta sinulla on myös tarvetta oppia käsitteellisiä valmiuksia parantaaksesi suorituksiasi johtajana ja esimiehenä. Johtajuus- ja esimiesseminaarit voivat laajentaa näkökulmaasi ja parantaa arvostelu- ja päätöksentekokykyäsi.

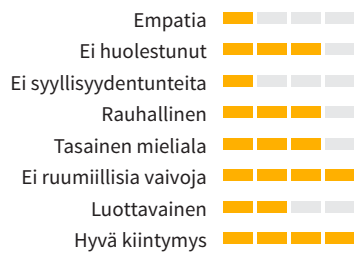


Asteikot

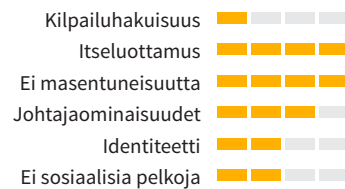


HOY-pistemäärät

Sopeutuvuus



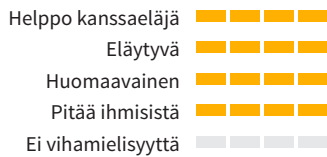
Kunnianhimo



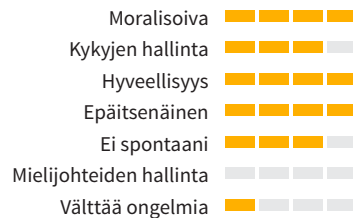
Seurallisuus



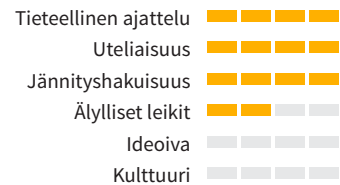
Sympaattisuus



Huolellisuus



Luova älykkyyys



Opintohalu

