



Asiantuntijan raportti  
F. Heikkinen

Focus

Styles

# Sisällys

Johdanto.....	3
Psykometrinen profiili - Katsaus vastauksiin.....	4
Psykometrinen profiili.....	5
Osaamispotentiaalın profiili.....	6
Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön.....	8

## Tietoja raportista

Tämä raportti perustuu Wave® Styles -arviointiin, jossa tutkitaan yksilön motiiveja, mieltymyksiä, tarpeita ja lahjakkuuden piirteitä tärkeillä työn osa-alueilla.

Tulokset perustuvat vertailuun kansainvälisen ryhmän kanssa, joka koostuu yli 31 000 ammattilaisesta ja johtajasta.

Koska henkilö täyttää kyselylomakkeen itse, tulokset heijastelevat henkilön käsityksiä itsestään. Kattava tutkimuksemme on osoittanut kyselylomakkeen olevan hyvä mittari siitä, miten ihmiset todennäköisesti toimivat työpaikalla. Henkilön itseään koskevien käsitysten subjektiivisuus pitää kuitenkin huomioida näiden tietojen tulkinnessa.

On syytä muistaa, että tämän raportin tiedot voivat olla arkaluontoisia. Sen takia sitä on säilytettävä turvallisessa paikassa.

Tämän raportin tiedot vastaavat todennäköisesti hyvin henkilön itseään koskevia käsityksiä 1224 kuukauden ajan olosuhteista riippuen.

Tämä raportti luotiin käyttämällä Saville Assessment -ohjelmistoja. Se on muodostettu vastaajan suorittaman arvioinnin pohjalta ja heijastaa vastaajan antamia vastauksia.

Tämä raportti on luotu sähköisesti. Saville Assessment ei takaa, ettei sitä ole muutettu tai muokattu. Emme vastaa minkäänlaisista seurauksista, joita tämän raportin käyttämisestä voi aiheutua.

Tätä arviointia voivat käyttää vain Saville Assessmentin työntekijät, Saville Assessmentin agentit ja Saville Assessmentin valtuuttamat asiakkaat.

# Johdanto

## Psykometrinen profiili

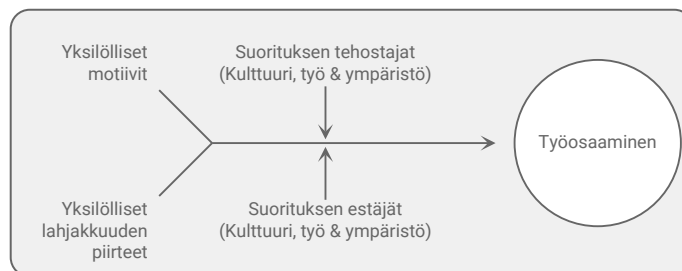
Psykometrinen profiili - Katsaus vastauksiin antaa yhteenvedon F. Heikkinen:n vastauksista kyselyssä. Vastausten yhteenvedon neljä mittaria korostavat äärimmäisiä vastausten kokonaisuuksia. Psykometrinen profiili keskittyy 12 Focus Styles-osioon, jotka kaikki (Ajattelu, Vaikutusvalta, Mukautuvuus ja Toteutuskyky) ovat järjestetty neljän pääryhmän mukaan. Nämä 12 osiota muodostuvat piilevistä tekijöistä (yhteensä 36). Osion nimen alla on sanallinen kuvaus tekijöiden pistemääristä.

## Osaamispotentiaalin profiili

Osaamispotentiaalin profiili on kehitetty tietokantojen perusteella, jotka linkittävät Styles-kyselyn tekijät yksityiskohtaisiin ja riippumattomiin työsuorituksen arviointeihin. Tämä antaa yksilöllisen ennusteen F. Heikkinen:n todennäköisistä vahvuuksista ja rajoituksista 12 suorituskyvyn kannalta keskeisillä osa-alueilla. Suorituskyvyn piilevät osatekijät ilmenevät kunkin 12 osaamisalueen alla olevissa sanallisissa kuvauksissa ja pistemäärissä. Tätä ennustetta tulisi tulkita niin, että sitä verrataan tärkeimpiin työhön liittyviin vaatimuksiin, jotka on määritelty työnkuvan analyysin tai osaamisen profiloitimenetelmien avulla. Erittäin myönteiset profiilit saattavat ilmentää epärealistisen myönteistä omakuvaa, kun taas alhaisen pistemäärän profiilit saattavat olla merkki liiallisesta itsekriittisyydestä. Sellaisissa tapauksissa on erityisen tärkeää tarkistaa tulokset vertaamalla niitä muihin tietoihin.

## Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön

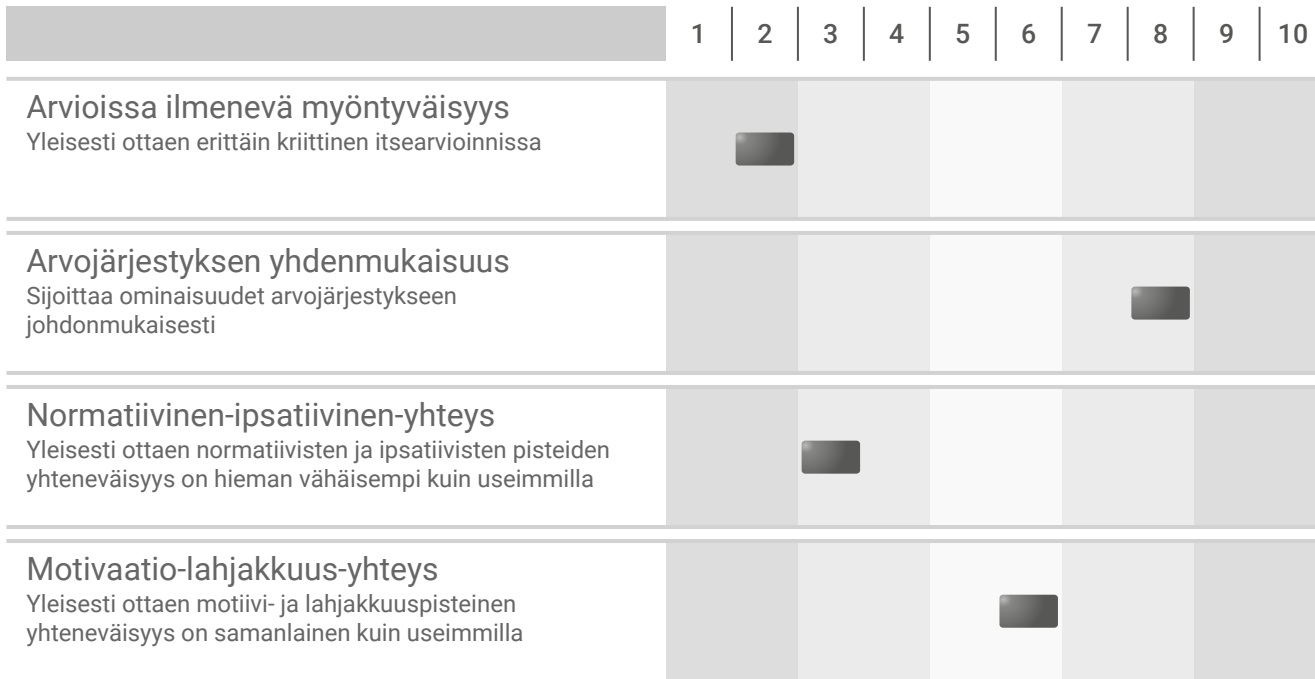
Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön antaa viitteitä niistä kulttuurin, työn ja ympäristön osatekijöistä, jotka todennäköisesti tehostavat tai ehkäisevät henkilön menestymistä. Saville Assessmentin uraa uurtavan tutkimuksen mukaan on mahdollista, että ihmisten motiivit ja lahjakkuuden piirteet ovat tärkeillä tavoilla vuorovaikutuksessa kulttuurin, työn ja ympäristön ominaisuuksien kanssa, joiden avulla voidaan määrittää heidän työsuorituksensa ja osaamisensa.



# Psykometrinen profiili - Katsaus vastauksiin

Tämä profiili antaa yksityiskohtaisen arvioinnin F. Heikkinen:n vastauksista Styles-kyselyyn. Se alkaa vastausten säännönmukaisuuksien yhteenvedolla, jonka jälkeen selitetään profiilin rakennetta. Vastausten muodostamat kokonaisuudet tulisi pitää mielessä tulkittaessa psykometrista profiilia. Seuraavalla sivulla kerrotaan neljän pääryhmän tuloksista.

## Yhteenveto vastauksista



## Profiilin erittely

Saville Assessmentin kattava tutkimus viittaa siihen, että Sten-pistemäärä (normatiivisen ja ipsatiivisen yhdistelmä) ennakoii yleensä työstä suoriutumista parhaiten. Samalla saadaan tietoa hienovaraisista eroavaisuuksista, jotka korostuvat profiilissa ja ovat ominaisia Wave-raportoinnissa:

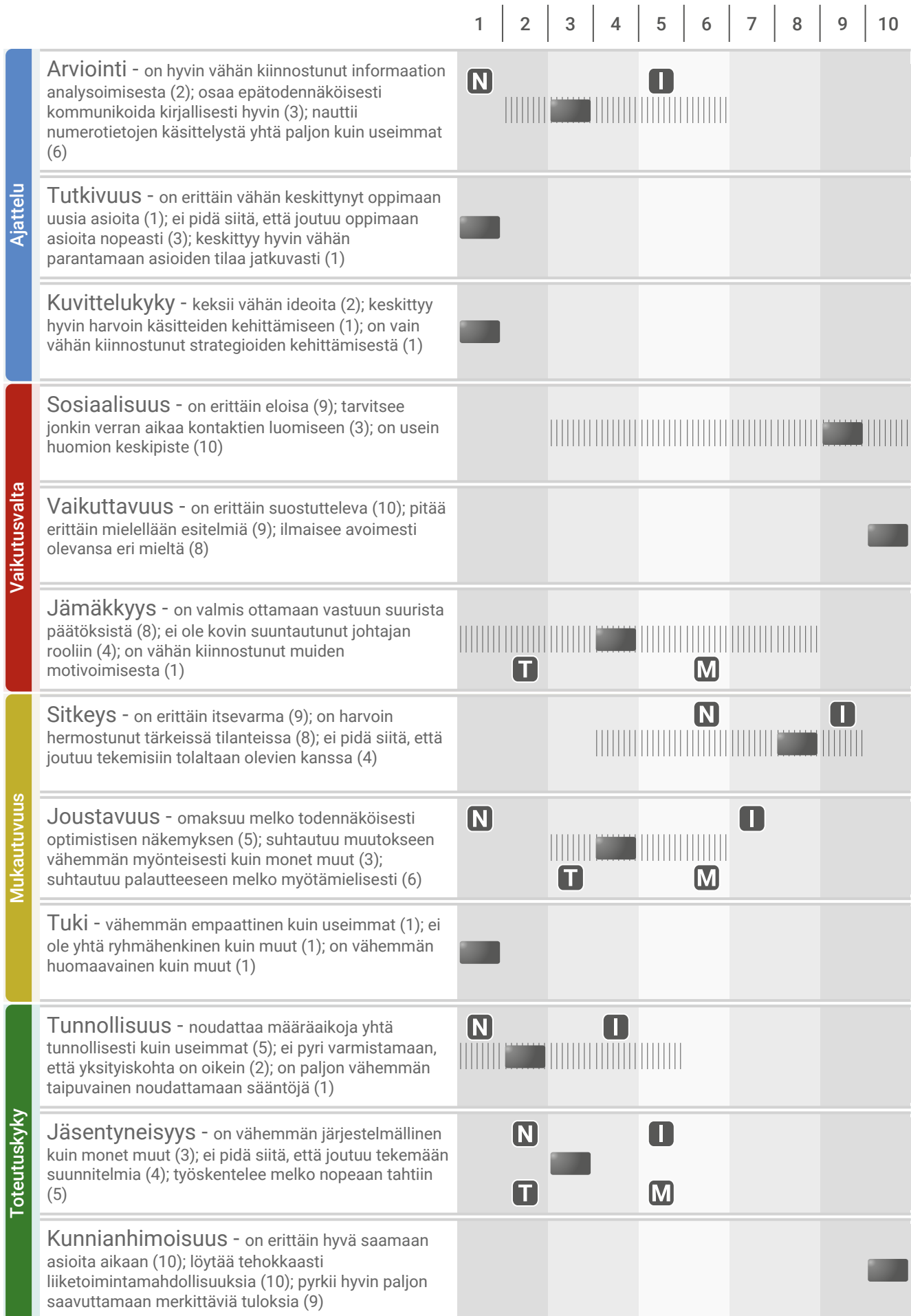
||||| **Tekijöiden skaala.** Kun tekijöiden Sten-pisteiden ero on 3 pistettä tai suurempi, se ilmaistaan ulottuvuuteen liittyvällä asteikolla, jokaisen tekijän kohdalla sulkeissa olevilla pisteillä ja sanallisella kuvauksella.

**N - I Normatiivinen-ipsatiivinen-jakauma.** Kun normatiivisten (arviointi) ja ipsatiivisten (arvojärjestys) sten-pisteiden ero on 3 tai suurempi jossakin osiossa, se ilmaistaan merkeillä **N** ja **I**. Kun ipsatiivinen pistemäärä on korkeampi kuin normatiivinen, henkilö on ehkä ollut liian itsekriittinen normatiivisessa itsensä kuvailemisessa. Jos normatiivinen pistemäärä on korkeampi kuin ipsatiivinen, se saattaa tarkoittaa, että henkilö on ollut vähemmän itsekriittinen ja ehkä liioitellut normatiivista kuvaustaan. Tämän avulla muodostuu erityisiä alueita, joita on syytä tutkia tarkemmin, ei siis yhtä epämääräistä sosiaalisesti toivottavan ominaisuuden määritelmää.

**M - T Motiivi-lahjakkuus-jakauma.** Kun motiivin ja lahjakkuuden välinen sten-pisteiden ero on 3 tai suurempi jossakin osiossa, se ilmaistaan merkeillä **M** ja **T**. Nämä erot saattavat viitata motivaatioon kehittyä käsitellyillä osa-alueilla, tai osoittaa alueita, joissa ympäristön vaikutus on suuri.

# Psykometrinen profiili

Myöntyväisyys (2) Yhdenmukaisuus (8) N-I-yhteys (3) M-L-yhteys (6)



# Osaamispotentialin profiili

Tämä profiili antaa F. Heikkinen:n suuremmista ja pienemmistä potentiaalialueista. Osaamispotentialin mittarit on kehitetty Saville Assessmentin laajojen kansainvälisten tietokantojen perusteella, jotka linkittävät Waven työsuoritukseen.

	Osaamisen kuvaus	Potentiaali
Ongelmien ratkaiseminen	<b>Ongelmien arvioiminen</b> Tietojen analysoiminen (2); Tosiasioiden esittäminen (5); Tietojen tulkitseminen (4)	Melko alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 25 %:lla erityiskoulutetuista
	<b>Asioiden tutkiminen</b> Asiantuntemuksen kasvattaminen (1); Käytännöllisten lähestymistapojen omaksuminen (7); Näkemysten ilmaiseminen (3)	Erittäin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 1 %:lla erityiskoulutetuista
	<b>Innovaatioiden luominen</b> Ideoiden luominen (3); Mahdollisuuksien tutkiminen (1); Strategioiden kehittäminen (1)	Erittäin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 1 %:lla erityiskoulutetuista
Ihmisiin vaikuttaminen	<b>Ihmissuhteiden luominen</b> Vuorovaikutus ihmisten kanssa (9); Kontaktien luominen (6); Vaikutuksen tekeminen ihmisiin (10)	Hyvin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 95 %:lla erityiskoulutetuista
	<b>Tiedon välittäminen</b> Ihmisten vakuuttaminen (10); Tiedon sanallinen ilmaiseminen (9); Ideoiden kyseenalaistaminen (8)	Erittäin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 99 %:lla erityiskoulutetuista
	<b>Johtajana toimiminen</b> Päätöksenteko (9); Ihmisten johtaminen (6); Ihmisten kannustaminen (1)	Keskimääräinen kyvykkyys korkeampi kuin 40 %:lla erityiskoulutetuista
Lähestymistapojen mukauttaminen	<b>Lannistumattomuuden näyttäminen</b> Itsevarmuuden ilmaiseminen (9); Paineensietokyky (8); Ristiriitojen ratkaiseminen (2)	Melko korkea kyvykkyys korkeampi kuin 75 %:lla erityiskoulutetuista
	<b>Muutokseen sopeutuminen</b> Positiivinen ajattelu (6); Muutoksen hyväksyminen (2); Halu saada palautetta (4)	Alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 10 %:lla erityiskoulutetuista
	<b>Tuen antaminen</b> Ihmisten ymmärtäminen (1); Työskentely ryhmässä (1); Yksilöiden arvostaminen (1)	Erittäin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 1 %:lla erityiskoulutetuista

# Osaamispotentiaalin profiili

## Osaamisen kuvaus

## Potentiaali

Tulosten aikaansaaminen

### Yksityiskohtien käsitteleminen

Kyky toimia tietyn aikarajan puitteissa (4);  
Asioiden tarkastaminen (3); Menettelytapojen  
noudattaminen (2)



### Alhainen

kyvykyys korkeampi kuin 10  
%:lla erityiskoulutetuista

### Tehtävien jäsentäminen

Tehtävien hallinta (3); Standardien  
ylläpitäminen (1); Tuotteliaisuus (6)



### Erittäin alhainen

kyvykyys korkeampi kuin 1 %:lla  
erityiskoulutetuista

### Menestykseen pyrkiminen

Toimintaan ryhtyminen (9); Tilaisuuksiin  
tarttuminen (9); Tavoitteisiin pyrkiminen (7)



### Hyvin korkea

kyvykyys korkeampi kuin 95  
%:lla erityiskoulutetuista

## Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön

Tämä perustuu kattavaan Saville Assessmentin tutkimukseen, jossa yksilön työskentelytyyli yhdistetään työkuultuuriin. Tässä korostetaan kulttuurin, työn ja ympäristön eri puolia, jotka todennäköisesti edistävät tai estävät F. Heikkinen:n menestymistä:

### Suorituksen tehostajat

- + jossa on mahdollisuus olla huomion keskipiste ja jossa ollaan tietoisia yksilön saavutuksista ja statuksesta
- + jossa kykyä suostutella pidetään suurena arvossa ja jossa vaikutusvallan muotoja ovat suostuttelu- ja neuvottelukyky, ei niinkään määräysvallan käyttö
- + jossa ihmisiä rohkaistaan ottamaan vastuu tärkeistä päätöksistä ja jossa päätöskykyä pidetään arvokkaana ominaisuutena
- + jossa itsevarmuutta pidetään etuna ja jossa ihmisiä rohkaistaan tietämään oma arvonsa ja ottamaan vastuu omista työtehtävistään
- + joka on energinen, jossa toimitaan paljon ja jossa ihmisiä palkitaan aloitteiden tekemisestä ja asioiden aikaan saamisesta
- + jossa arvostetaan suuresti kykyä selittää asiat selkeästi ja varmasti ja jossa on usein mahdollisuuksia pitää muodollisia esitelmiä
- + jossa arvostetaan suuresti kaupallisuutta ja yrityshenkisyyttä ja jossa painotetaan liikemahdollisuuksien löytämistä ja kilpailijoiden päihittämistä
- + jossa on lukuisia mahdollisuuksia tutustua uusiin ihmisiin ja luoda ihmissuhteita ja jossa hyvää kykyä verkostoitua pidetään menestyksen avaimena

### Suorituksen estäjät

- ⊘ jossa yksilön asema on vaatimaton eikä saavutuksia huomata
- ⊘ jossa vaikutusvalta saavutetaan määräysvallan käytöllä ja hallinnalla suostuttelun ja neuvottelun sijaan
- ⊘ jossa muut vastaavat suurien päätösten tekemisestä ja jossa on vähän mahdollisuuksia vaikuttaa tulokseen
- ⊘ jossa itsevarmuutta pidetään ylimielisyytenä ja jossa ihmisiä ei rohkaista ottamaan vastuuta omista työtehtävistään
- ⊘ joka ei ole energinen paikka eivätkä ihmiset ole kovinkaan aloitteellisia
- ⊘ jossa ei pidetä kovinkaan tärkeänä kykyä selittää asioita hyvin ja jossa on vähän mahdollisuuksia pitää esitelmiä
- ⊘ jonka kulttuuri on epäkaupallinen, kilpailua kaihtava ja voittoa tuottamaton
- ⊘ jossa on vähän mahdollisuuksia toimia verkostoissa