



Henkilökohtainen raportti  
F. Heikkinen

Focus

Styles

## Johdanto

Kiitos, että täytit Styles -kyselylomakkeen. Tämä raportti on yhteenveto motiiveistasi, mieltymyksistäsi, tarpeistasi ja lahjakkuuden piirteistäsi työhön liittyvillä eri osa-alueilla.

Kun luet tätä raporttia, muista, että se perustuu antamiisi Styles -kyselylomakevastauksiin. Raportti kuvaa sitä, miten näet itsesi, eikä sitä, miten joku toinen ehkä näkee sinut. Tutkimukset viittaavat kuitenkin siihen, että oma arvio voi ennakoida vahvasti sitä, miten yksilö toimii työssään.

Tiedot on saatu 12 Styles -ulottuvuuden avulla, jotka on ryhmitelty 12 osioon ja neljään pääryhmään - Ajattelu, Vaikutusvalta, Mukautuvuus ja Toteutuskyky. Jokainen osio muodostuu kolmesta tekijästä. Ulottuvuuksia on yhteensä 36.

Tuloksissasi yhdistyvät arviointi- ja arvojärjestysvastaukset. Tulokset perustuvat vertailuun kansainvälisen ryhmän kanssa, joka koostuu yli 31 000 ammattilaisesta ja johtajasta. Pistemääräsi jokaiselle ulottuvuudelle on esitetty graafisesti asteikolla 1-10. Osion pistemäärä ilmaisee, miten äärimmäisiä tuloksiasi ovat: pisteet 5 ja 6 ovat tyypillisiä vertailuryhmälle, kun taas pisteet 1 ja 10 ovat äärimmäisiä pistemääriä, jollaisia saa vain noin 1 % vertailuryhmään kuuluvista. Jokaisen osion nimen alla on sanallinen kuvaus niistä 3 ulottuvuuden pisteistä, joista osion pistemäärä muodostuu. Osioden sanallisten kuvausten sisäiset suuret erot ilmentävät laajaa tekijöiden pistemäärien skaalaa, sen takia ne ovat pohdinnan ja keskustelun arvoisia.

## Tietoja raportista

Tämän raportin tiedot antavat sinulle pätevän yleiskatsauksen motiiveistasi, mieltymyksistäsi, tarpeistasi ja lahjakkuuden piirteistäsi työympäristössä (toisiin verrattuna) todennäköisesti noin 12-24 kuukauden ajalle olosuhteista riippuen.

Tämä raportti luotiin käyttämällä Saville Assessment -ohjelmistoja. Se on muodostettu täyttämäsi kyselylomakkeen pohjalta ja heijastaa antamiasi 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.

# Psykometrinen profiili

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ajattelu	<b>Arviointi</b> - on hyvin vähän kiinnostunut informaation analysoimisesta; osaa epätodennäköisesti kommunikoida kirjallisesti hyvin; nauttii numerotietojen käsittelystä yhtä paljon kuin useimmat			■							
	<b>Tutkivuus</b> - on erittäin vähän keskittynyt oppimaan uusia asioita; ei pidä siitä, että joutuu oppimaan asioita nopeasti; keskittyy hyvin vähän parantamaan asioiden tilaa jatkuvasti	■									
	<b>Kuvittelukyky</b> - keksii vähän ideoita; keskittyy hyvin harvoin käsitteiden kehittämiseen; on vain vähän kiinnostunut strategioiden kehittämisestä	■									
Vaikutusvalta	<b>Sosiaalisuus</b> - on erittäin eloisa; tarvitsee jonkin verran aikaa kontaktien luomiseen; on usein huomion keskipiste									■	
	<b>Vaikuttavuus</b> - on erittäin suostutteleva; pitää erittäin mielellään esitelmiä; ilmaisee avoimesti olevansa eri mieltä										■
	<b>Jämäkkyys</b> - on valmis ottamaan vastuun suurista päätöksistä; ei ole kovin suuntautunut johtajan rooliin; on vähän kiinnostunut muiden motivoimisesta				■						
Mukautuvuus	<b>Sitkeys</b> - on erittäin itsevarma; on harvoin hermostunut tärkeissä tilanteissa; ei pidä siitä, että joutuu tekemisiin toiseltaan olevien kanssa								■		
	<b>Joustavuus</b> - omaksuu melko todennäköisesti optimistisen näkemyksen; suhtautuu muutokseen vähemmän myönteisesti kuin monet muut; suhtautuu palautteeseen melko myötämielisesti				■						
	<b>Tuki</b> - vähemmän empaattinen kuin useimmat; ei ole yhtä ryhmähenkisenä kuin muut; on vähemmän huomaavainen kuin muut	■									
Toteutuskyky	<b>Tunnollisuus</b> - noudattaa määräaikoja yhtä tunnollisesti kuin useimmat; ei pyri varmistamaan, että yksityiskohta on oikein; on paljon vähemmän taipuvainen noudattamaan sääntöjä		■								
	<b>Jäsentyneisyys</b> - on vähemmän järjestelmällinen kuin monet muut; ei pidä siitä, että joutuu tekemään suunnitelmia; työskentelee melko nopeaan tahtiin			■							
	<b>Kunnianhimoisuus</b> - on erittäin hyvä saamaan asioita aikaan; löytää tehokkaasti liiketoimintamahdollisuuksia; pyrkii hyvin paljon saavuttamaan merkittäviä tuloksia										■

## Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön

Tämä raportti perustuu kattavaan Saville Assessmentin tutkimukseen, jossa yksilön työskentelytyyli yhdistetään työkuulttuuriin. Tässä raportissa korostetaan kulttuurin, työn ja ympäristön eri puolia, jotka todennäköisesti edistävät tai estävät henkilön 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