



Asiantuntijan raportti
F. Heikkinen



Professional

Styles

Sisällys

Johdanto.....	3
Profiilin yhteenveto.....	4
Täysi psykometrinen profiili - Katsaus vastauksiin.....	5
Täysi psykometrinen profiili - Ajattelu Ryhmä.....	6
Täysi psykometrinen profiili - Vaikutusvalta Ryhmä.....	7
Täysi psykometrinen profiili - Mukautuvuus Ryhmä.....	8
Täysi psykometrinen profiili - Toteutuskyky Ryhmä.....	9
Yhteenveto Psykometrinen profiili.....	10
Osaamispotentiaaliprofiili.....	11
Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön.....	13

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 24 000 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

Profiilin yhteenveto

Profiilin yhteenveto kuvaa pääpiirteittäin 12 profiilin pääosiota, jotka on jaettu neljään pääryhmään: Ajattelu, Vaikutusvalta, Mukautuvuus ja Toteutuskyky. Kaikissa 12 osiossa annetaan tietoja kolmesta piilevästä ulottuvuudesta. Ulottuvuuksia on yhteensä 36.

Täysi psykometrinen profiili

Täysi psykometrinen profiili - Katsaus vastauksiin antaa yhteenvedon F. Heikkinen:n vastauksista kyselyssä. Vastausten yhteenvedon neljä mittaria korostavat äärimmäisiä vastausten kokonaisuuksia. Psykometrinen profiili keskittyy 36 Professional Styles-ulottuvuuteen. Jokaiselle neljälle pääryhmälle (Ajattelu, Vaikutusvalta, Mukautuvuus ja Toteutuskyky) on omistettu kokonainen sivu. Kukin ryhmä jakautuu kolmeen osioon (yhteensä 12), joista jokainen muodostuu kolmesta ulottuvuudesta. Nämä 36 ulottuvuutta muodostuvat piilevistä tekijöistä (yhteensä 108). Ulottuvuuden nimen alla on sanallinen kuvaus tekijöiden pistemääristä.

Yhteenveto Psykometrinen profiili

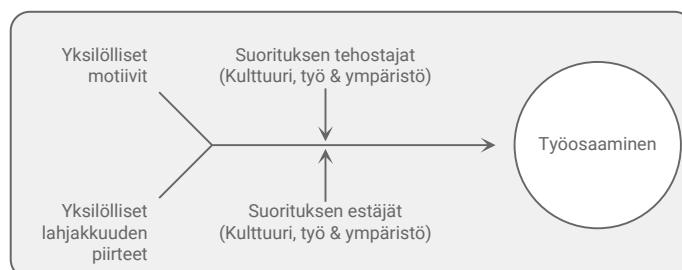
Psykometrisen profiilin yhteenveto on yleiskatsaus profiilissa olevaan 36 Styles-ulottuvuuteen yhdellä sivulla. Se korostaa mahdollista tekijöiden skaalaa ja sitä, onko motiivi vai lahjakkuus korkeampi (korkeampi ilmaistaan joko kirjaimella M tai kirjaimella T, joka vastaa sanaa "lahjakkuus"), samoin se, onko Normatiivinen vai Ipsatiivinen korkeampi (korkeampi ilmaistaan kirjaimella N tai I).

Osaamispotentiaaliprofiili

Osaamispotentiaaliprofiili 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 määritetty 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.



Profiilin yhteenveto

Ajattelu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arviointi <small>Sten 6</small> Analyttisyys (6); Tosiasioihin luottaminen (7); Järkevyys (5)						■				
Tutkivuus <small>Sten 6</small> Kiinnostus oppimista kohtaan (7); Käytännönläheisyys (2); Oivalluskyky (9)						■				
Kuvittelukyky <small>Sten 10</small> Kekseliäisyys (10); Taipumus abstraktiin ajatteluun (7); Strategisuus (9)										■
Vaikutusvalta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sosiaalisuus <small>Sten 6</small> Interaktiivisuus (6); Miellyttävyyys (3); Itsensä esiintuominen (8)						■				
Vaikuttavuus <small>Sten 9</small> Vakuuttavuus (9); Selkeä itsensä ilmaiseminen (6); Taipumus kyseenalaistaa (10)										■
Jämäkkyys <small>Sten 9</small> Päätäväisyys (10); Taipumus toimia johtajana (8); Toimintaan rohkaiseminen (5)										■
Mukautuvuus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sitkeys <small>Sten 6</small> Itsevarmuus (7); Vakaus (7); Lujuus (4)						■				
Joustavuus <small>Sten 6</small> Positiivisuus (8); Kiinnostus muutosta kohtaan (6); Vastaanottavuus (3)						■				
Tuki <small>Sten 3</small> Tarkkaavaisuus (4); Mukaansa tempaava asenne (3); Hyväksyvä asenne (3)			■							
Toteutuskyky	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tunnollisuus <small>Sten 2</small> Luotettavuus (3); Huolellisuus (4); Myöntäväisyys (1)		■								
Jäsentyneisyys <small>Sten 2</small> Järjestelmällisyys (1); Periaatteellisuus (3); Kiinnostus toimintaa kohtaan (5)		■								
Kunnianhimoisuus <small>Sten 8</small> Dynaamisuus (7); Yritteliäisyys (8); Kamppaileva asenne (8)										■

Täysi 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 psykometrinen profiilia. Seuraavilla sivuilla kerrotaan neljän pääryhmän tuloksista.

Yhteenveto vastauksista



Profiilin erittely

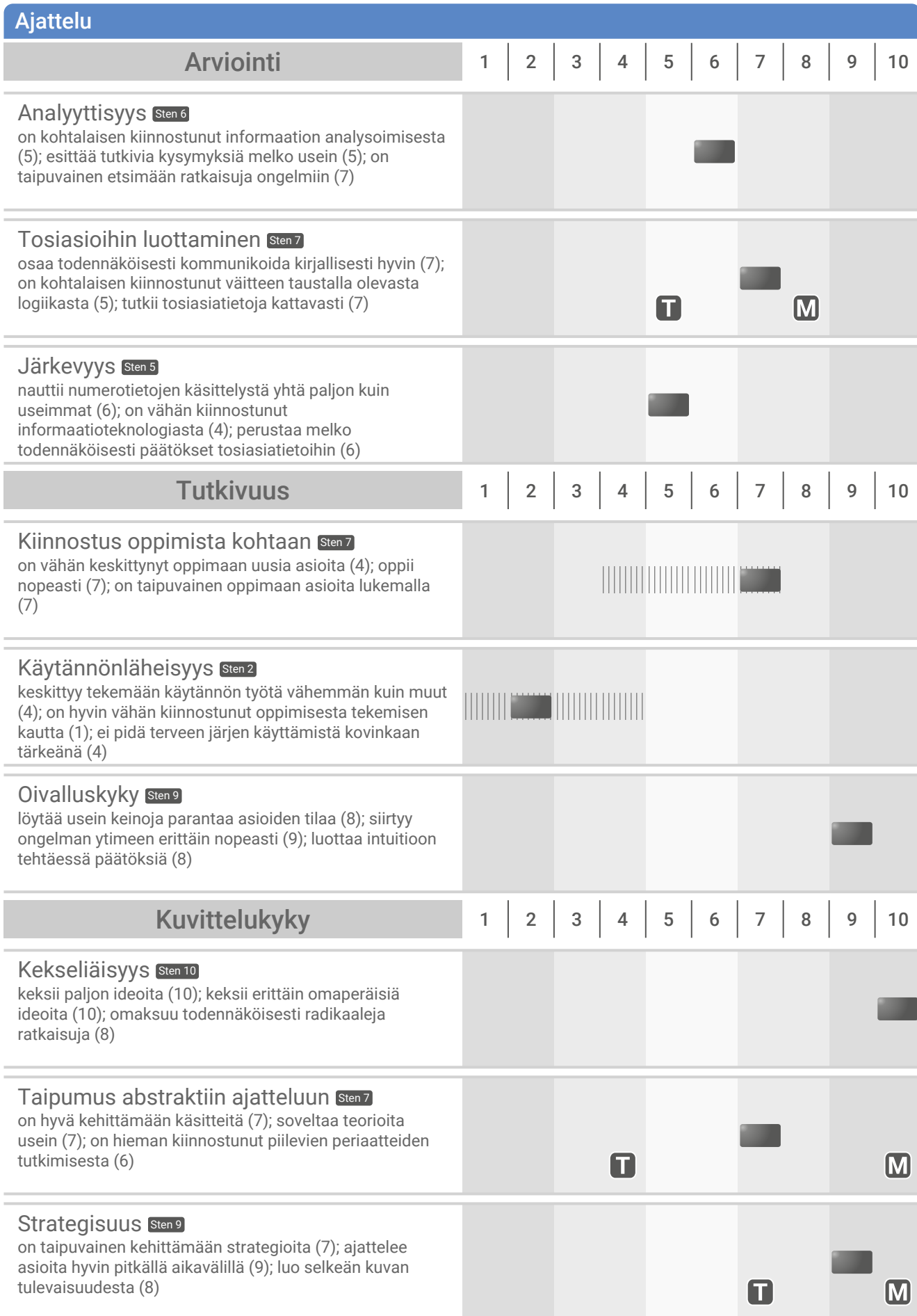
Saville Assessmentin kattava tutkimus viittaa siihen, että Sten-pistemäärä (normatiivisen ja ipsatiivisen yhdistelmä) ennakoi yleensä työstä suoriutumista parhaiten. Samalla saadaan tietoa hienovaraisista eroavaisuuksista, jotka korostuvat profiilissa ja ovat ominaisia Wave-raportoinnissa:

||||| **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.

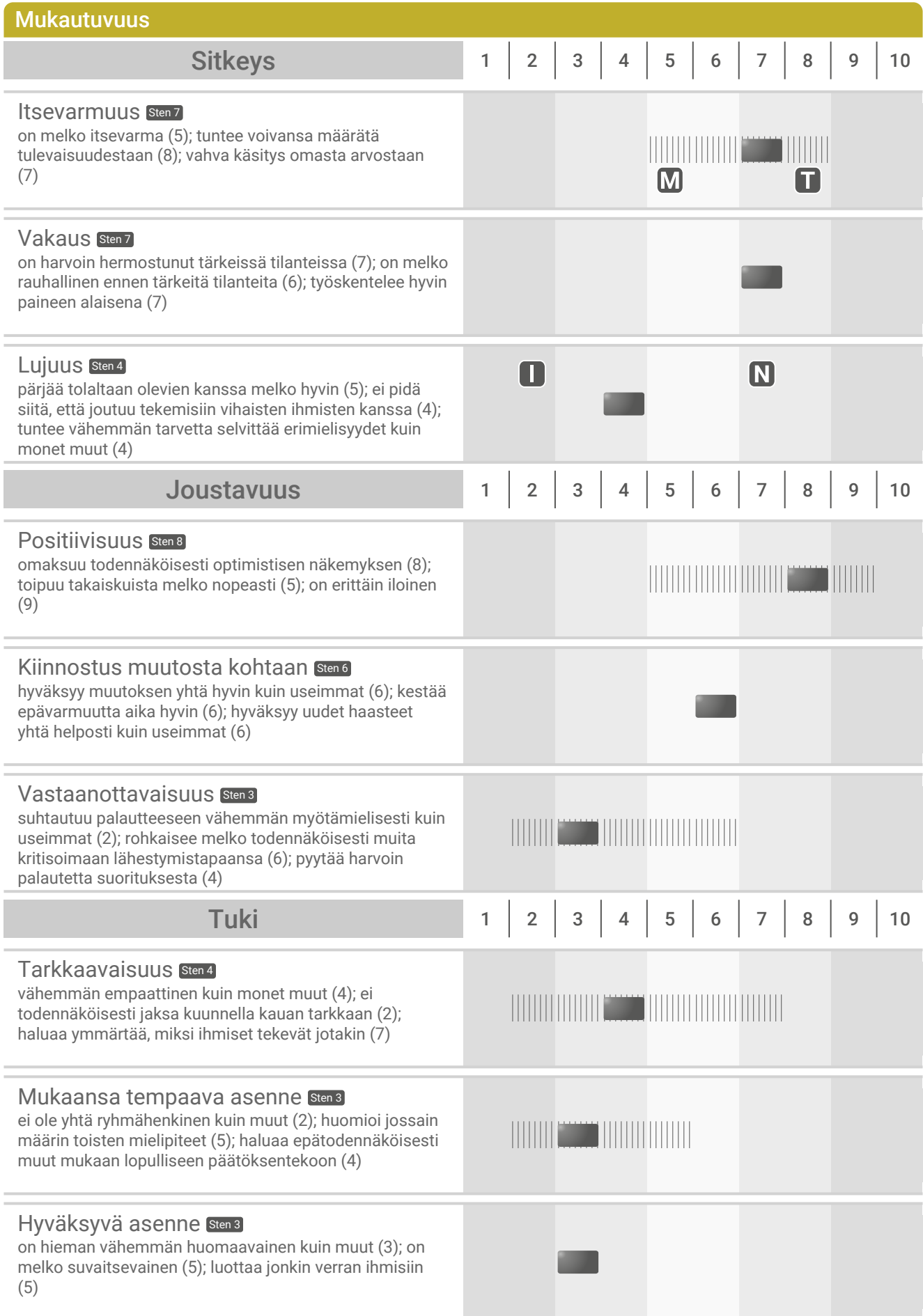
Täysi psykometrinen profiili - Ajattelu Ryhmä



Täysi psykometrinen profiili - Vaikutusvalta Ryhmä



Täysi psykometrinen profiili - Mukautuvuus Ryhmä

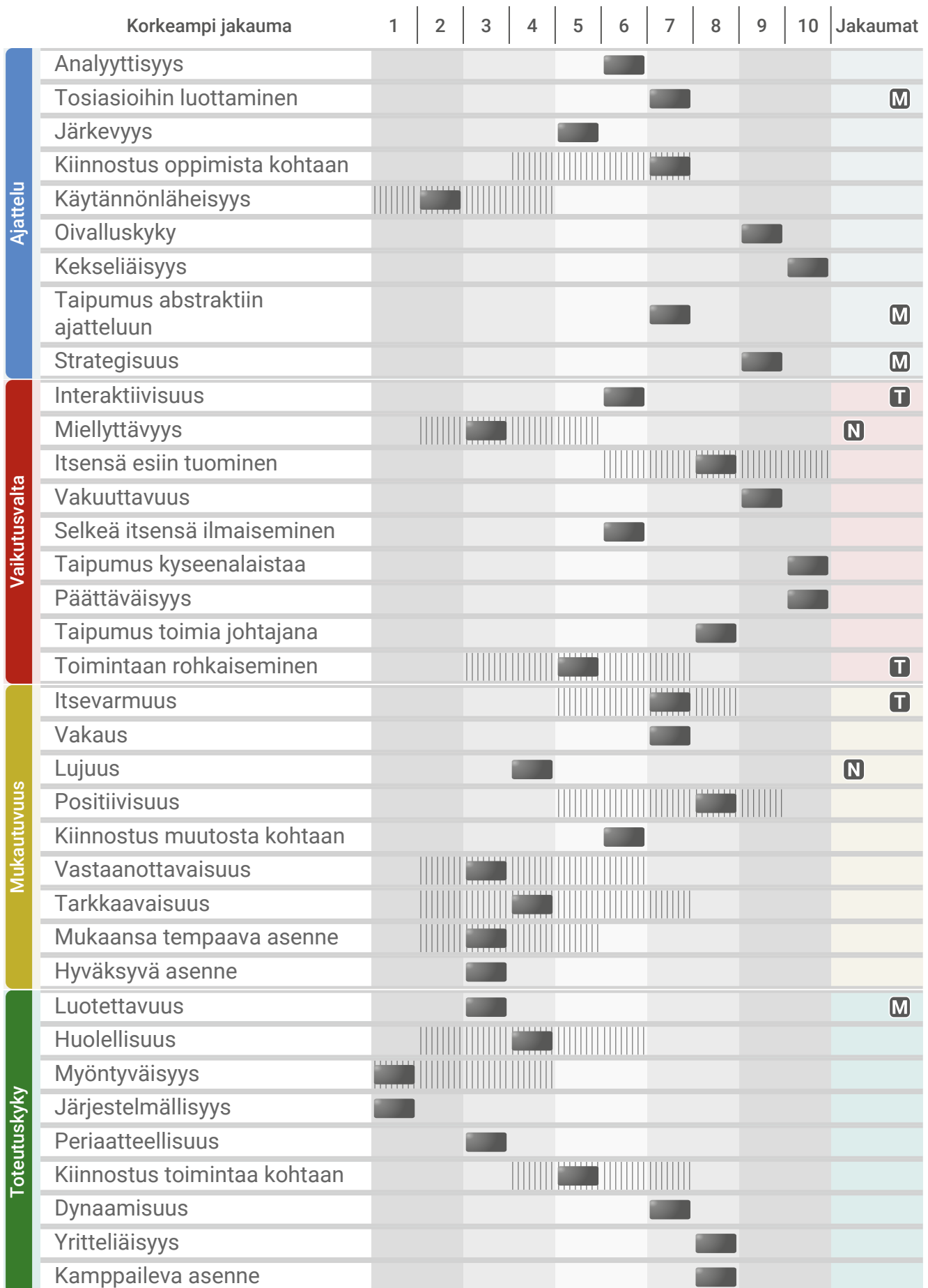


Täysi psykometrinen profiili - Toteutuskyky Ryhmä

Toteutuskyky										
Tunnollisuus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Luotettavuus <small>Sten 3</small> ei pidä määräaikojen noudattamista yhtä tärkeänä kuin monet muut (3); on vähemmän täsmällinen kuin monet muut (4); on joskus valmis jättämään tehtävät kesken (4)										
Huolellisuus <small>Sten 4</small> ei pyri varmistamaan, että yksityiskohta on oikein (2); on vähemmän perusteellinen kuin monet muut (4); varmistaa melko korkean tason (6)										
Myöntäväisyys <small>Sten 1</small> on paljon vähemmän taipuvainen noudattamaan sääntöjä (1); ei pidä lainkaan menettelytapojen noudattamisesta (2); on joskus valmis ottamaan riskejä päätöksiä tehtäessä (4)										
Jäsentyneisyys	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Järjestelmällisyys <small>Sten 1</small> on vähemmän järjestelmällinen kuin useimmat (2); ei pidä lainkaan siitä, että joutuu tekemään suunnitelmia (2); ei ole yhtä taipuvainen priorisoimaan kuin useimmat (1)										
Periaatteellisuus <small>Sten 3</small> on vähemmän keskittynyt etiikkaan kuin monet muut (4); ei arvosta luottamuksellisuutta yhtä paljon kuin monet muut (3); kiinnittää melko vähän huomiota sitoumusten kunnioittamiseen (4)										
Kiinnostus toimintaa kohtaan <small>Sten 5</small> työskentelee melko nopeaan tahtiin (5); työskentelee kiireisenä hyvin (7); tekee mieluummin yhden asian kerrallaan (4)										
Kunnianhimoisuus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynaamisuus <small>Sten 7</small> on hyvä saamaan asioita aikaan (7); haluaa malttamattomasti aloittaa jotain (7); on melko energinen (6)										
Yritteliäisyys <small>Sten 8</small> löytää todennäköisesti liiketoimintamahdollisuuksia (8); on myyntihenkinen (8); on yhtä kilpaileva kuin useimmat (6)										
Kamppaileva asenne <small>Sten 8</small> pyrkii saavuttamaan merkittäviä tuloksia (8); on kunnianhimoinen (7); kestää todennäköisesti vaikeat haasteet (8)										










Yhteenveto Psykometrinen profiili

Myöntyväisyys (7) Yhdenmukaisuus (9) N-I-yhteys (7) 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	Ongelmien arvioiminen Tietojen analysoiminen (8); Tosiasioiden esittäminen (6); Tietojen tulkitseminen (6)	 Melko korkea kyvykkyys korkeampi kuin 75 %:lla erityiskoulutetuista
	Asioiden tutkiminen Asiantuntemuksen kasvattaminen (6); Käytännöllisten lähestymistapojen omaksuminen (3); Näkemysten ilmaiseminen (10)	 Melko korkea kyvykkyys korkeampi kuin 75 %:lla erityiskoulutetuista
	Innovaatioiden luominen Ideoiden luominen (10); Mahdollisuuksien tutkiminen (9); Strategioiden kehittäminen (9)	 Erittäin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 99 %:lla erityiskoulutetuista
Ihmisiin vaikuttaminen	Ihmissuhteiden luominen Vuorovaikutus ihmisten kanssa (5); Kontaktien luominen (3); Vaikutuksen tekeminen ihmisiin (8)	 Keskimääräinen kyvykkyys korkeampi kuin 40 %:lla erityiskoulutetuista
	Tiedon välittäminen Ihmisten vakuuttaminen (8); Tiedon sanallinen ilmaiseminen (6); Ideoiden kyseenalaistaminen (10)	 Hyvin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 95 %:lla erityiskoulutetuista
	Johtajana toimiminen Päätöksenteko (10); Ihmisten johtaminen (8); Ihmisten kannustaminen (5)	 Hyvin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 95 %:lla erityiskoulutetuista
Lähestymistapojen mukauttaminen	Lannistumattomuuden näyttäminen Itsevarmuuden ilmaiseminen (7); Paineensietokyky (7); Ristiriitojen ratkaiseminen (3)	 Keskimääräinen kyvykkyys korkeampi kuin 60 %:lla erityiskoulutetuista
	Muutokseen sopeutuminen Positiivinen ajattelu (7); Muutoksen hyväksyminen (6); Halu saada palautetta (3)	 Keskimääräinen kyvykkyys korkeampi kuin 60 %:lla erityiskoulutetuista
	Tuen antaminen Ihmisten ymmärtäminen (3); Työskentely ryhmässä (2); Yksilöiden arvostaminen (3)	 Hyvin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 5 %:lla erityiskoulutetuista

Osaamispotentialiaalin profiili

Osaamisen kuvaus

Potentiaali

Tulosten aikaansaaminen

Yksityiskohtien käsitteleminen

Kyky toimia tietyn aikarajan puitteissa (2);
Asioiden tarkastaminen (3); Menettelytapojen
noudattaminen (1)



Erittäin alhainen

kyvykyys korkeampi kuin 1 %:lla
erityiskoulutetuista

Tehtävien jäsentäminen

Tehtävien hallinta (1); Standardien
ylläpitäminen (2); Tuotteliaisuus (4)



Erittäin alhainen

kyvykyys korkeampi kuin 1 %:lla
erityiskoulutetuista

Menestykseen pyrkiminen

Toimintaan ryhtyminen (8); Tilaisuuksiin
tarttuminen (8); Tavoitteisiin pyrkiminen (9)



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 kannustetaan luovuuteen ja innovatiivisuuteen ja jossa radikaalit ideat ja ratkaisut ovat tervetulleita
- + jossa arvotetaan kiivasta väittelyä ja ihmisiä rohkaistaan kyseenalaistamaan ideoita, väittelemään ja olemaan eri mieltä avoimesti
- + jossa ihmisiä rohkaistaan ottamaan vastuu tärkeistä päätöksistä ja jossa päätöskykyä pidetään arvokkaana ominaisuutena
- + jossa arvostetaan kykyä päästä nopeasti ongelmien ytimeen ja ripeää ratkaisujen löytämistä
- + jossa rohkaistaan kehittämään teoreettisia ideoita ja käsitteitä
- + jossa kiinnitetään paljon huomiota tuloksiin ja määrätietoiseen haluun menestyä, ja jossa ihmisiä palkitaan merkittävien tulosten saavuttamisesta
- + jossa keskitytään voimakkaasti strategiaan ja jossa on toivottavaa, että omaa selkeän näkemyksen tulevaisuudesta ja jossa arvostetaan suuresti strategista ajattelua
- + jossa arvostetaan suuresti kaupallisuutta ja yrityshenkisyyttä ja jossa painotetaan liikemahdollisuuksien löytämistä ja kilpailijoiden päihittämistä

Suorituksen estäjät

- ⊘ jossa sovinnaiset asenteet ovat vallitsevina, suositaan perinteistä lähestymistapaa eikä ihmisiä rohkaista keksimään uusia ideoita
- ⊘ jossa erimielisyys tuomitaan eikä ihmisiä rohkaista kyseenalaistamaan ideoita tai ilmaisemaan erimielisyyttään
- ⊘ jossa muut vastaavat suurien päätösten tekemisestä ja jossa on vähän mahdollisuuksia vaikuttaa tulokseen
- ⊘ jossa arvostetaan vähän uusien näkemysten tarjoamista ja parannusmahdollisuuksien löytämistä
- ⊘ jossa ei olla kiinnostuneita teoreettisten ideoiden ja mallien soveltamisesta ja jossa ei ole aikaa tutkia muita vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia
- ⊘ jossa ei ole kovin suurta halua saavuttaa merkittäviä tuloksia ja jossa ihmiset hyvin harvoin kestävät vaikeuksia
- ⊘ jossa kiinnitetään huomio lyhyen aikavälin eikä pitkän aikavälin ajatteluun, taktiseen eikä strategiseen ajatteluun
- ⊘ jonka kulttuuri on epäkaupallinen, kilpailua kaihtava ja voittoa tuottamaton