

JOHTAMISRAPORTTI



Esihenkilöryhmän profiili

Tässä raportissa kuvataan:

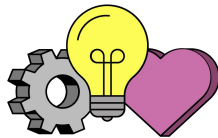
Yhteenveto johtamispotentiaalista näiden ryhmän jäsenten osalta:

1. Alex Testaja
2. Olivia Testaja
3. Teemu Testaja
4. Tiina Testaja

Raportti kuvaa johtamispotentiaalia neljällä eri osa-alueella. Nämä osa-alueet ovat:



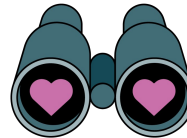
IHMISTEN
JOHTAMINEN



TEHTÄVIEN
JOHTAMINEN



ITSENSÄ
JOHTAMINEN



ESIMERKIN
NÄYTTÄMINEN

TÄMÄN RAPORTIN TULKITSEMINEN

Johdanto

Tämä raportti auttaa sinua ymmärtämään tämän ryhmän tyylin ja potentiaalın esihenkilöryhmänä. Raportissa kuvaillaan, miten he yleensä suhtautuvat esittämämme johtajuusmallin neljään keskeiseen johtamisen vastuualueeseen. Raportti on suunniteltu käytettäväksi keskustelun ja kehittämisen pohjana ryhmälle, jotta ryhmän johtajuustaitojen ja -tyylien vahvuuksia voidaan kehittää ja rakentaa. Raportin tulokset on saatu vertailemalla arvioitujen henkilöiden vastuksia laajaan, monimuotoiseen ryhmään henkilöitä, jotka ovat suorittaneet saman persoonallisuusarvioinnin aiemmin.

Tärkeitä huomioon otettavia asioita

Muista seuraavat seikat lukiessasi tätä raporttia:

- **Persoonallisuus ei ole staattinen** – se voi muuttua ajan myötä, muovautua harjoittelun/kehityksen avulla tai vaihdella jopa tilanteen mukaan.
- **Oikeita tai väriä vastauksia ei ole.** Tulokset eivät mittaa kykyjä, taitoja, osaamista tai pätevyyttä vaan indikoivat henkilön mieltymyksiä tai tyypillisiä käyttäytymistyyliä.
- Arviointi on **erittäin luotettava, muttei erehymätön.**
- Profiilin tarkoituksena on esittää ryhmän **omia käsityksiä itsestään** – se ei siis ole objektiivinen mittari.
- Jos haluat tarkemman tulkinnan esihenkilöryhmän profiilista, kysy neuvoa koulutetulta Clevryn arviointien käyttäjältä.
- Näitä tuloksia **on käsiteltävä luottamuksellisesti** ryhmän kanssa sovitulla tavalla.
- Tuloksia ei saa käyttää muuhun tarkoitukseen, kuin mitä heidän kanssaan on sovitettu.
- Näitä tuloksia **on säilytettävä turvallisella tavalla** eikä niitä saa säilyttää pitempään kuin ryhmän jäsenten kanssa sovitun ajan.

Lisätietoja yksittäisistä ryhmän jäsenistä

Jos haluat lisätietoja ryhmän yksittäisen jäsenen persoonallisuudesta, voit ladata järjestelmästä lisää henkilökohtaisia palauteraportteja:

- **Johtajuusraportti** – Raportti antaa tarkemman kuvauksen yksilön tyylistä ja potentiaalista johtotehtävissä.
- **Insights-persoonallisuusprofiili** – Raportti, joka esittää yksityiskohtaisesti henkilön persoonallisuusarvioinnin tulokset.
- **Henkilökohtainen palauteraportti** – Tarjoaa yksilölle itselleen palautetta hänen suosimastaan tyylistä ja sen mahdollisista vaikutuksista hänen työskentelytapansa.
- **Tiimiraportti** – Tutkii yksilön tyyliä ja vahvuusalueita tiimin sisällä.

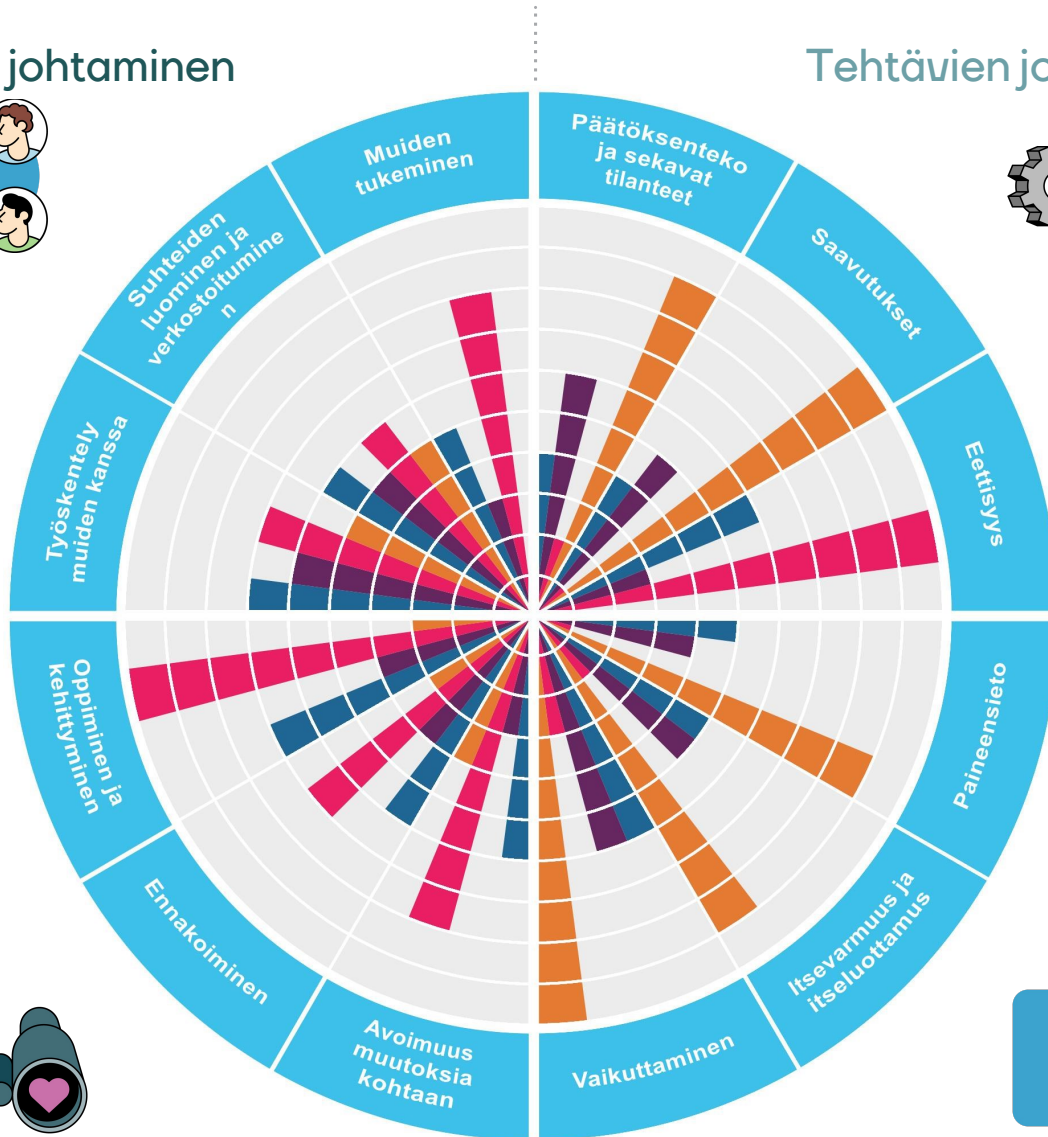
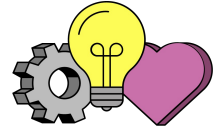
JOHTAJUUSMALLIN YLEISKATSAUS

Clevryn johtamismalli perustuu tutkimukseemme ja vuosien kokemukseen siitä, miten voimme auttaa organisaation kaikilla tasoilla toimivia johtajia kehittämään heidän johtamistaitojaan. Esittämämme malli keskittyy kahteentoista johtamisen aspektiin, jotka jakautuvat neljään keskeiseen johtamisen osa-alueeseen. Ryhmän tulokset esitetään kohta kohdalta kattavammin alemmilla sivuilla.

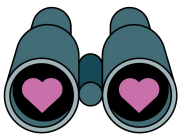
Ihmisten johtaminen



Tehtävien johtaminen



Esimerkin näyttäminen



Itsensä johtaminen



Clevryn johtajuusmalli tarjoaa indikaattoreita johtamispotentiaalini arvioimiseen. Mallin osa-alueet ovat keskeisiä ominaisuuksia, jotka auttavat tunnistamaan yleistä johtamispotentiaalia henkilöillä, jotka pyrkivät johtamisrooliin tai jo toimivat sellaisessa. Malli ei tarjoa kattavaa arviointia henkilön johtajuuskompetensseista, vaan keskittyy erityisesti henkilön potentiaaliin luontaisiin taipumuksiin pohjautuen.

On tärkeää ymmärtää, että johtajilta vaadittavat taidot ja ominaisuudet voivat vaihdella merkittävästi roolin, kontekstin ja toimintaympäristön mukaan. Myös organisaatioiden tarpeet voivat muuttua ajan myötä, ja johtajilta odotetaan erilaisia valmiuksia eri tilanteissa, kuten muutostilanteissa, kriisinhallinnassa tai kasvuvaiheessa. Siksi suositellaan, että raportin sisältämää tietoa tarkastellaankin suhteessa organisaation ja johtajien nykyisiin ja tuleviin erityistarpeisiin.

YHTEENVETO ESIHENKILÖRYHMÄN POTENTIALISTA 1/2

Näillä sivuilla esitetään ryhmän keskimääräiset pisteet jokaiselta johtajuuden neljältä osa-alueelta.

Ihmisten johtaminen



Tarjoaa näkemyksen ryhmän taipumuksista ja mieltymyksistä muiden kanssa työskentelyn osalta; mukaan lukien kollegoiden kanssa yhteyden luominen ja omiin alaisiin liittyvien asioiden hallinta.



Työskentely muiden kanssa

Omaksuu yhteistyöhön perustuvan lähestymistavan tiimin ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi; arvostaa mahdollisuutta työskennellä yhdessä muiden kanssa.



Suhteiden luominen ja verkostoituminen

Hakee mielellään verkostoitumismahdollisuuksia; valmis joustamaan omasta lähestymistavastaan rakentaakseen molempia osapuolia hyödyttäviä suhteita.

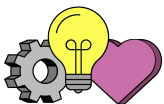


Muiden tukeminen

Omaksuu tukea antavan johtamistyylin ja pyrkii ymmärtämään muiden näkökulmia. Motivoituu johtamisroolin välittävästä ja huolehtivasta ulottuvuudesta.



Tehtävien johtaminen



Tarkastelee, kuinka ryhmä saattaa lähestyä tehtäviä ja päätöksiä. Tämä liittyy heidän arvoihinsa, pyrkimyksiinsä ja priorisointiin heidän johtamiensa tehtävien suhteen.



Päätöksenteko ja sekavat tilanteet

Pystyy tekemään itsevarmasti nopeita johtamiseen liittyviä päätöksiä myös silloin, kun kaikki tarvittava tieto ei olisi käytettävissä; luottaa intuitioon ja kokemukseen epävarmojen tilanteiden hallinnassa.



Saavutukset

Motivoituu haasteista ja tulosten saavuttamisesta; tuntee voivansa vaikuttaa tuloksiin.



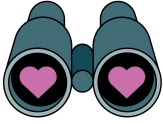
Eettisyys

Johtamispäätöksiä tehdessään ottaa huomioon eettiset ja moraaliset näkökulmat; keskittyy tekemään erittäin perusteellisia ja huolellisia päätöksiä.



YHTEENVETO ESIHENKILÖRYHMÄN POTENTIALISTA 2/2

Itsensä johtaminen



Tarkastelee, miten ryhmä saattaisi käsitellä johtamisvastuun ja muihin vaikutusvallan käyttämisen mukanaan tuomia emotionaalisia haasteita.



Paineensieto

Pysyy rauhallisena kohdatessaan haasteita tai stressiä; reagoi myönteisesti työskentelyyn paineen alla.



Itsevarmuus ja itseluottamus

Osoittaa sisäistä itseluottamusta; pysyy myönteisenä saadessaan kritiikkiä ja palautuu yleensä nopeasti vastoinkäymisistä.



Vaikuttaminen

Saa itsevarmasti ja vakuuttavasti suostuteltua muut tukemaan ideaa, agendaa tai suuntaa; johtajana ottaa mielellään ohjat omiin käsiinsä.



Esimerkin näyttäminen



Esittää, miten ryhmä saattaisi lähestyä johtamisvastuuta, joka liittyy tulevaisuuteen suuntautumiseen ja organisaation muutosten edistämiseen.



Avoimuus muutoksia kohtaan

Halukas ottamaan muutokset vastaan ja viemään niitä eteenpäin; painottaa vapautta ja spontaaniutta tehdä asioita eri tavalla työympäristössä.



Ennakoiminen

Keskittyy pidempään aikaväliin ja kokonaiskuvaan; suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti.



Oppiminen ja kehittyminen

Etsii uusia tapoja tehdä asioita tehokkaammin ja arvostaa innovaatioita; erittäin motivoitunut itsensä kehittämiseen ja uusien taitojen oppimisesta.

